 Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña - Colombia Capere libere auctori	UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER OCAÑA			
	Documento	Código	Fecha	Revisión
	FORMATO HOJA DE RESUMEN PARA TRABAJO DE GRADO	F-AC-DBL-007	10-04-2012	A
Dependencia	Aprobado		Pág.	
DIVISIÓN DE BIBLIOTECA	SUBDIRECTOR ACADEMICO		1(106)	

RESUMEN – TRABAJO DE GRADO

AUTORES	DORA YAJAHIRA BENCARDINO TRILLOS
FACULTAD	CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS
PLAN DE ESTUDIOS	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
DIRECTOR	LUCENITH SÁNCHEZ TRILLOS
TÍTULO DE LA TESIS	PROPUESTA PARA EL DISEÑO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN EL INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN DE OCAÑA IMDER, BASADO EN LA NORMA NTC OHSAS 18001:2007.

RESUMEN

(70 PALABRAS APROXIMADAMENTE)

EL PRESENTE TRABAJO CONTIENE LOS RESULTADOS DE LOS OBJETIVOS PROPUESTOS COMO ES EL DIAGNÓSTICO POR MEDIO DE LA MATRIZ FODA, LA SITUACIÓN ACTUAL FRENTE A LA SEGURIDAD Y SALUD DE LOS FUNCIONARIOS EN EL INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTES Y RECREACIÓN DE OCAÑA IMDER, LA IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE LOS FACTORES QUE PONEN EN RIESGO LA SALUD Y SEGURIDAD DE LOS INTEGRANTES DE LA INSTITUCIÓN DERIVADOS DEL AMBIENTE Y CREAR UN PANORAMA DE RIESGOS.

CARACTERÍSTICAS

PÁGINAS: 106	PLANOS: 0	ILUSTRACIONES: 0	CD-ROM: 1
--------------	-----------	------------------	-----------



Vía Acolsure, Sede el Algodonal, Ocaña, Colombia - Código postal: 546552
 Línea gratuita nacional: 01 8000 121 022 - PBX: (+57) (7) 569 00 88 - Fax: Ext. 104
 info@ufpso.edu.co - www.ufpso.edu.co

PROPUESTA PARA EL DISEÑO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y
SALUD EN EL TRABAJO EN EL INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTE Y
RECREACIÓN DE OCAÑA IMDER, BASADO EN LA NORMA NTC OHSAS 18001:2007.

AUTOR:

DORA YAJAHIRA BENCARDINO TRILLOS

Trabajo de Grado para Optar el título de Administrador de Empresas

Directora:

LUCENTH SÁNCHEZ TRILLOS

UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER OCAÑA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Ocaña, Colombia

Agosto del 2018

Agradecimientos

El actor del trabajo expresas los agradecimientos a la directora del trabajo de grado Administradora de Empresas LUCENITH SÁNCHEZ TRILLOS, por su guía y acompañamiento durante el proceso de elaboración del mismo, de igual forma a todos los docentes vinculados con la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña.

Índice

Capítulo 1. Propuesta para el diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en el Instituto Municipal de Deporte y Recreación de Ocaña IMDER, basado en la norma NTC OHSAS 18001:2007.	1
1.1 Planteamiento del problema.	1
1.2 Formulación del problema.	2
1.3 Objetivos.	3
1.3.1 General.	3
1.3.2 Específicos.	3
1.4 Justificación.	4
1.5 Delimitaciones.	5
1.5.1 Operativa.	5
1.5.2 Conceptual.	5
1.5.3 Geográfica.	5
1.5.4 Temporal.	5
Capítulo 2. Marco referencial	6
2.1 Marco histórico.	6
2.1.1 Antecedentes de la seguridad y salud en el trabajo a nivel internacional.	6
2.1.2 Antecedentes de la seguridad y salud en el trabajo a nivel nacional.	7
2.1.3 Antecedentes de la seguridad y salud en el trabajo a nivel local.	11
2.1.4 Antecedentes del Instituto Municipal de Deportes y Recreación IMDER a nivel local.	14
2.2 Marco contextual.	18
2.3 Marco conceptual.	20
2.4 Marco teórico.	23
2.5 Marco legal.	26
Capítulo 3. Diseño metodológico	32
3.1 Tipo de investigación.	32
3.2 Población.	33
3.3 Muestra.	33
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de la información.	33
3.5 Procesamiento y análisis de la información.	33
Capítulo 4. Presentación de resultados	34
4.1 Diagnóstico por medio de la matriz FODA, de la situación actual frente a la seguridad y salud de los funcionarios en el Instituto Municipal de Deportes y Recreación de Ocaña IMDER.	34
4.1.1 Encuesta aplicada a los funcionarios de IMDER.	34
4.1.2 Matriz DOFA.	46
4.1.3 Diagnóstico.	48

4.2 Factores que ponen en riesgo la salud y seguridad de los integrantes de la institución derivados del ambiente laboral con el objetivo de crear un panorama de riesgos.	50
4.3 Política de seguridad para el sistema de gestión y salud en el trabajo, con el fin de lograr el compromiso de todos los funcionarios y así prevenir riesgos y accidentes en la entidad.	55
4.4 Propuesta para el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en el Instituto Municipal de Deporte y Recreación de Ocaña IMDER.	57
Capítulo 5. Conclusiones	59
Capítulo 6. Recomendaciones	61
Referencias	62
Apéndice	65

Lista de tablas

Tabla 1. Conocimientos sobre el sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo	47
Tabla 2. Existencia de recurso humano adicional que apoye la ejecución del sistema.	49
Tabla 3. Existencia de capacitación sobre los riesgos a los cuales están expuestos los funcionarios.	50
Tabla 4. Conocimiento del reglamento de seguridad industrial y salud en el trabajo	52
Tabla 5. Realización de campañas de difusión y sensibilización de los subprogramas de medicina preventiva y del trabajo.	53
Tabla 6. Conocimiento sobre las enfermedades que puede adquirir en el trabajo, por las labores realizadas a diario.	54
Tabla 7. Conocimiento sobre los factores de riesgo en su área de trabajo	56
Tabla 8. Suministro de elementos de protección personal (epp) según el (los) factor(es) de riesgo.	57
Tabla 9. Realización de capacitaciones al personal en cuanto al uso de elementos de protección personal	58
Tabla 10. Matriz DOFA	60
Tabla 11. Determinación del nivel de deficiencia.	65

Lista de fotos

Foto 1. Práctica del deporte de la natación	80
Foto 2. Practica de Taekwondo y ejercicios con aros	80
Foto 3. Ejercicios de calentamiento	80
Foto 4. Labores administrativas y de limpieza de las áreas verdes	81
Foto 5. Labores de limpieza	81
Foto 6. Área administrativa	81

Lista de figuras

Figura 1. Conocimientos sobre el sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo	48
Figura 2. Existencia de recurso humano adicional que apoye la ejecución del sistema	49
Figura 3. Existencia de capacitación sobre los riesgos a los cuales están expuestos los funcionarios.	51
Figura 4. Conocimiento del reglamento de seguridad industrial y salud en el trabajo	52
Figura 5. Realización de campañas de difusión y sensibilización de los subprogramas de medicina preventiva y del trabajo.	53
Figura 6. Conocimiento sobre las enfermedades que puede adquirir en el trabajo, por las labores realizadas a diario.	54
Figura 7. Conocimiento sobre los factores de riesgo en su área de trabajo	56
Figura 8. Suministro de elementos de protección personal (epp) según el (los) factor(es) de riesgo.	57
Figura 9. Realización de capacitaciones al personal en cuanto al uso de elementos de protección personal	59

Lista de apéndices

Apéndice A. Formato de encuesta dirigida a los funcionarios del Instituto Municipal de Deporte y Recreación de Ocaña IMDER.	79
Apéndice B. Recuento fotográfico	80
Apéndice C. Propuesta de sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG – SST)	82

Resumen

La preparación para la prevención y atención de emergencias cobra cada día más importancia dadas las implicaciones legales, económicas y ambientales que una de estas puede generar. Por tal motivo el prepararse para atender emergencias es prioritario ya que éstas pueden ocurrir en cualquier momento y generar consecuencias devastadoras, en la entidad (Universidad Santiago de Cali, 2018).

De otra parte el presente trabajo contiene los resultados de los objetivos propuestos como es el diagnóstico por medio de la matriz FODA, la situación actual frente a la seguridad y salud de los funcionarios en el Instituto Municipal de Deportes y Recreación de Ocaña IMDER, la identificación y evaluación de los factores que ponen en riesgo la salud y seguridad de los integrantes de la institución derivados del ambiente laboral con el objetivo de crear un panorama de riesgos, la propuesta de una política de seguridad, con el fin de lograr el compromiso de todos los funcionarios y así prevenir riesgos y accidentes en la entidad, de igual forma el diseño de una propuesta para el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, lo que llevo a conclusiones y recomendaciones de la investigación.

Introducción

El Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo, consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua; a partir de la política de la entidad, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora, con el propósito de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los peligros que puedan afectar la seguridad y la Salud en el Trabajo.

El SG-SST aplica para todo tipo de empresas, se adapta al tamaño y a sus actividades, desde las más pequeñas donde se identifica fácilmente los peligros asociados a la realización de sus productos, se valoran los riesgos y se determinan los controles pertinentes, hasta las empresas de gran tamaño donde se tiene diversidad de peligros con su respectiva valoración y determinación de controles.

El paso de los Programas de Salud Ocupacional (PSO) a Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) está determinado por un requisito reglamentario contemplado en la legislación colombiana, Decreto 1443 de 2014 hoy compilado en el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo – Decreto 1072 de 2015 en el libro 2, parte 2, título 4, capítulo 6, pero también obedece a la decisión de las empresas a mejorar sus procesos con un enfoque voluntario basados en un dialogo eficaz, en un buen liderazgo gerencial y en la importancia de la asignación de responsabilidades a todos los niveles de la empresa (Compañía de Seguros Positiva, 2018).

Capítulo 1. Propuesta para el diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en el Instituto Municipal de Deporte y Recreación de Ocaña IMDER, basado en la norma NTC OHSAS 18001:2007.

1.1 Planteamiento del problema.

El instituto municipal de deportes y recreación de Ocaña, IMDER, tiene como objetivo “Promover, promocionar y motivar el deporte y la recreación entre los habitantes del municipio de Ocaña”. Programa Formación deportiva y actividades recreativas confiables.

Incluye la ejecución de proyectos como la “Implementación de Escuelas de iniciación y formación deportiva confiables” para elevar la capacidad competitiva de nuestros deportistas, a través de la permanencia de escuelas de atletismo, fútbol, baloncesto, voleibol, natación, ciclismo, taekwondo, patinaje, microfútbol, rugby, ajedrez, gimnasia y así lograr en el largo plazo, su alto rendimiento y competitividad. Igualmente se encontró el proyecto “Implementación de actividades para incentivar las prácticas deportivas en las Instituciones Educativas”, como los juegos interclases, para fomentar la práctica del deporte entre los estudiantes, al igual la propuesta plantea orientar a los estudiantes de último año para que presten apoyo a los diferentes programas deportivos tanto en las instituciones educativas como en las escuelas de formación deportiva implementadas por el municipio (Instituto Municipal de Deportes y Recreación de Ocaña IMDER, 2015).

Teniendo en cuenta que la seguridad y salud en el trabajo se relaciona con la planeación, organización, ejecución y evaluación de las intervenciones sobre las condiciones de salud, para tal fin se pretende en el Instituto Municipal de Deportes y Recreación de Ocaña IMDER, detectar y prevenir los riesgos que se puedan presentar y de esta manera poder tomar decisiones correctivas necesarias, para el cumplimiento del propósito de la entidad, siendo prioridad la seguridad de los empleados y el ambiente sano.

Lo anterior y siendo parte activa de la institución, se observaron, algunas falencias en cuanto a la seguridad y riesgos de los empleados, por lo que se evidencia la necesidad de conocer su funcionamiento y organización real, y así poder hacer recomendaciones específicas en cuanto al manejo que se debe dar a los accidentes en el sitio de trabajo, proponiendo el diseño del sistema de seguridad y plan de emergencia, con el propósito de disminuir los riesgos y evitar los accidentes, ya que actualmente la entidad no cuenta con este.

1.2 Formulación del problema.

¿En qué puede verse beneficiada la entidad, con el diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo?

1.3 Objetivos.

1.3.1 General. Proponer el diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en el Instituto Municipal de Deporte y Recreación de Ocaña IMDER, basado en la norma NTC OHSAS 18001:2007.

1.3.2 Específicos. Diagnosticar por medio de la matriz FODA, la situación actual frente a la seguridad y salud de los funcionarios en el Instituto Municipal de Deportes y Recreación de Ocaña IMDER.

Identificar y evaluar los factores que ponen en riesgo la salud y seguridad de los integrantes de la institución derivados del ambiente laboral con el objetivo de crear un panorama de riesgos.

Plantear una política de seguridad para el sistema de gestión y salud en el trabajo, con el fin de lograr el compromiso de todos los funcionarios y así prevenir riesgos y accidentes en la entidad.

Diseñar una propuesta para el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en el Instituto Municipal de Deporte y Recreación de Ocaña IMDER.

1.4 Justificación.

Según la norma NTC OHSAS 18001:2007, tanto las empresas como los empresarios están obligados a mejorar la seguridad y la salud de sus empleados mediante la prevención de riesgos laborales, evitando de esta manera que se produzcan accidentes laborales y enfermedades profesionales que puedan afectar a la calidad de vida de los trabajadores y generar además, costes económicos. Para conseguir este objetivo las entidades tienen que poner en práctica medidas de seguridad y salud laboral basadas en la evaluación de riesgos y en la legislación pertinente, de igual forma para lo anterior se debe comprometer a los trabajadores con los principios de seguridad y salud en el trabajo.

Este trabajo de grado se justifica, teniendo en cuenta que la mejora de las condiciones de trabajo favorece la productividad de los empleados, un ambiente de trabajo limpio y organizado, el uso de elementos de protección personal, los programas de salud ocupacional, y todos los aspectos relacionados con el bienestar de la seguridad laboral, son a su vez motivadores para que los empleados se sientan parte importante de la organización y de la misma manera se esfuercen por mejorar y mantener la calidad de su trabajo (Psicoprevención.com, 2014).

De esta manera se comprende la urgente necesidad de proponer el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo para la entidad, ya que más que un requisito legal es un requerimiento de las normas referentes a la seguridad; de igual forma al IMDER le permitirá contar con una herramienta estratégica en pro de una mayor seguridad a través de la mejora del ambiente laboral, de igual forma la carencia de un programa como tal, puede inducir a la errónea toma de decisiones en lo relacionado con las condiciones laborales, siendo esto una falencia

puesto que al no contar con el mismo, se recae en una situación de desconocimiento en las que puede verse comprometida la integridad física y mental de los integrantes de la entidad.

1.5 Delimitaciones.

1.5.1 Operativa. El proyecto de grado se desarrolló con la participación de la directora y los funcionarios del Instituto Municipal de Deporte y Recreación de Ocaña IMDER.

1.5.2 conceptual. El presente trabajo tuvo como fin la propuesta para el diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo; el cual tiene como referencia temas y conceptos como: seguridad y salud en el trabajo, riesgos laborales, medicina preventiva, higiene y seguridad industrial, panorama de riesgos, peligros, entre otros.

1.5.3 Geográfica. La recolección de la información requerida para la realización de dicho proyecto se llevó a cabo en el Instituto Municipal de Deportes y Recreación de Ocaña IMDER, ubicado en la calle 7 con transversal 30 Coliseo cubierto.

1.5.4 Temporal. El tiempo estimado para la realización del presente proyecto fue de ocho (8) semanas, después de la aprobación del anteproyecto.

Capítulo 2. Marco referencial

2.1 Marco histórico.

2.1.1 Antecedentes de la seguridad y salud en el trabajo a nivel internacional. En Egipto había leyes especiales para los esclavos, embalsamadores y fabricantes de armas estas medidas eran ordenadas por el faraón, en Grecia la sociedad esclavista la minería fue la actividad laboral y no habían medidas de seguridad y/o higiene eran los trabajadores quienes fallecían o quedaban incapacitados, producto de accidentes o enfermedades laborales y eran reemplazados por otros (Sarmiento Niño, 2012).

En el año 476 (D.C) los barbaros derrocan el imperio Romano y se inicia la edad media hasta el año 1953 se forman los estados y con ello los derechos al ciudadano se implementa salud pública de 1453 a 1914 se presentó la revolución industrial y comercial, el desarrollo del capitalismo la ilustración donde la razón prima la declaración de los derechos del hombre aprobada en Francia en 1789, implementación de procesos tecnológicos con factores contaminantes que afectan la salud, pero en Inglaterra se realizan adelantos para la seguridad industrial, implementándose visitas a los centros de trabajo por inspectores (Sarmiento Niño, 2012).

Los antecedentes políticos, sociales y legislativos en materia de seguridad y salud en el trabajo se retrotraen a comienzos del siglo pasado, con la consideración en Chile, al igual que en el resto de los países de América Latina, de la denominada “cuestión social”. Una de las primeras

leyes laborales de protección a las y los trabajadores pudieron acceder fue a la ley 3.170 (1916) sobre accidentes del trabajo. Ésta se centra fundamentalmente en el aspecto indemnizatorio, a través del aseguramiento del riesgo, sin resolver aun teóricamente la problemática de la responsabilidad empresarial (Consejo Nacional de Seguridad de Chile, 2004).

Dos normas posteriores, del año 1924 (Ley 4.054, sobre seguros de enfermedad, invalidez y accidentes del trabajo y la ley 4.055 sobre accidentes del trabajo), las que, en conjunto con otras sobre condiciones sociales de trabajo, se refunden finalmente en el primer Código del Trabajo del año 1931, integran las enfermedades profesionales y asumen tanto la teoría del riesgo profesional, la del riesgo social y la dimensión preventiva, adscribiendo a los empleadores la responsabilidad de los accidentes del trabajo. Sólo se exceptúan aquellos accidentes causados por fuerza mayor y sin relación alguna con el trabajo así como los producidos intencionalmente por la víctima. Las excepciones legales deben ser aprobadas por el empleador (Consejo Nacional de Seguridad de Chile, 2004).

Secuencialmente, la ley de medicina preventiva (Ley 6.174 de 1938) junto con asignarle a la Caja de Seguro Obligatorio funciones para detectar y prevenir el desarrollo de enfermedades crónicas de las y los trabajadores, organiza los servicios de medicina preventiva y obliga a las cajas de previsión a establecer tales servicios para los exámenes de salud de sus imponentes o afiliados (Consejo Nacional de Seguridad de Chile, 2004).

2.1.2 Antecedentes de la seguridad y salud en el trabajo a nivel nacional. En 1904, Rafael Uribe Uribe trata específicamente el tema de seguridad en el trabajo en lo que

posteriormente se convierte en la Ley 57 de 1915 conocida como la “ley Uribe” sobre accidentalidad laboral y enfermedades profesionales y que se convierte en la primera ley relacionada con el tema de salud ocupacional en el país (Kalmanovitz, 2010).

Después de esta ley siguieron otras que buscaron fortalecer la protección de los trabajadores frente a los peligros y riesgos de su trabajo y que tuvieron trascendencia en el futuro de la salud ocupacional en Colombia: la Ley 46 de 1918, que dictaminaba medidas de Higiene y Sanidad para empleados y empleadores, la Ley 37 de 1921, que establecía un seguro de vida colectivo para empleados, la Ley 10 de 1934, donde se reglamentaba la enfermedad profesional, auxilios de cesantías, vacaciones y contratación laboral, la Ley 96 de 1938, creación de la entidad hoy conocida como Ministerio de la Protección Social, la Ley 44 de 1939, creación del Seguro Obligatorio e indemnizaciones para accidentes de trabajo y el Decreto 2350 de 1944, que promulgaba los fundamentos del Código Sustantivo del Trabajo y la obligación de proteger a los trabajadores en su trabajo (Kalmanovitz, 2010).

Pero es en el año 1945 cuando se cementan las bases de la salud ocupacional en Colombia, al ser aprobada la Ley 6 (Ley General del Trabajo) por la cual se promulgaban disposiciones relativas a las convenciones de trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos y jurisdicción especial de los asuntos del trabajo. A dicha ley se le hicieron algunas enmiendas con los decretos 1600 y 1848 del año 1945 (Kalmanovitz, 2010).

Debido al desamparo social en que se han visto envueltos los Colombianos se han venido sancionando una serie de Leyes y Normas que beneficia y protege a la clase obrera del país lo

que les ha traído seguridad en caso de accidentes y lo más importante se tiene acceso a campañas de prevención, las cuales en llegado caso representan una gran importancia para el empleado, ya que en la prevención esta la seguridad laboral (Kalmanovitz, 2010).

De otra parte en la empresa LOS ANGELES OFS dedicada a Exploración, Explotación, Administración, operación, transporte, refinación y comercialización de hidrocarburos, así como todas las actividades y labores inherentes o complementarias a la industria de los hidrocarburos y de sus productos derivados, ejecutando sus actividades tanto de tipo administrativo como de tipo operativo con diferentes modalidades (oficina y trabajo de campo), lo que puede conllevar a que sus trabajadores se vean involucrados en diferentes riesgos que pueden afectar su integridad física, mental y social.

Aunque la empresa no cuenta con un volumen de trabajadores, por la actividad económica que ejercen y la responsabilidad con sus aliados, proveedores y demás grupos de interés, reflejan la necesidad de contar con SGSST y así poder dar cumplimiento a la normatividad vigente (decreto 1072/2015). Es por esto que la realización de este proyecto es de gran relevancia para la empresa LOS ANGELES OFS sucursal Colombia, ya que se quiere mejorar la calidad de vida laboral, lograr una reducción de los costos generados por los accidentes y las enfermedades laborales, mejorar la calidad de los servicios, aumentar su competitividad, realizar mayores alianzas y ante todo generar ambientes sanos para los que allí trabajan.

Hasta la fecha LOS ANGELES OFS, no han presentado ningún tipo de accidentes laborales, sin embargo, en el último año se han presentado cuatro incidentes laborales por actos o condiciones inseguras lo cual hace evidente la falta de implementación del Sistema de Salud y Seguridad en el Trabajo con el fin de prevenir accidentes de trabajo o enfermedades laborales. Es por las anteriores razones y para dar cumplimiento con la reglamentación vigente (Decreto 1072 de 2015) y viéndose en la necesidad de mejorar toda la parte de seguridad en el trabajo, se presenta el siguiente proyecto acerca del diseño y desarrollo del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo enfocado en el decreto 1072/2015 y oshas 18001/2015 en la empresa los Ángeles OFS buscando que la compañía lleve a cabo actividades que tiendan a la promoción y prevención de incidentes, accidentes y enfermedades laborales, garantizando un ambiente laboral adecuado para sus trabajadores, contratistas proveedores y demás grupos de interés (Martinez, 2016).

El presente proyecto tuvo como propósito realizar un diseño del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, basándose en la integración de la norma OHSAS 18001:2007 Y Libro 2, parte 2, título 4to, capítulo 6 del Decreto 1072 de 2015 en la empresa Ingeniería & servicios SARBOH S.A.S para dar respuesta a la necesidad de establecer lineamientos claros en cuanto a la calidad de los servicios prestados, conocer la matriz de riesgos y peligros, aplicar un plan de seguridad y salud en el trabajo.

El presente Trabajo de Grado está compuesto por un componente académico en el que se evidencia la implementación de los conceptos adquiridos en la Especialización de Sistemas Integrados de Gestión QHSE de la Escuela Colombiana de Ingeniería, respecto al análisis e

interpretación de los requisitos a nivel nacional e internacional en materia de inocuidad, seguridad y salud en el trabajo y medio ambiente en los procesos para el diseño e implementación de sistemas integrados de Gestión basado en OHSAS 18001 :2007 y el capítulo 6 del decreto 1072 de 2015 en la empresa Ingeniería y servicios SARBOH S.A.S.

La necesidad de poner en práctica el proceso de diseño e implementación de sistemas integrados de Gestión, bajo condiciones de trabajo seguras y saludables en el desarrollo de las actividades productivas, a través de la promoción de la salud y de la identificación, evaluación y control de los riesgos con el fin de evitar que se presenten accidentes o enfermedades laborales y otras circunstancias de afecten la integridad de los trabajadores (Lobo, 2016).

2.1.3 Antecedentes de la seguridad y salud en el trabajo a nivel local. Según la investigación en el Instituto Municipal de Deporte y Recreación de Ocaña IMDER, no existen antecedentes históricos de la seguridad y salud en el trabajo, en cuanto a la implementación de algún sistema que mejore los procesos en la entidad.

De otra parte en la ciudad de Ocaña, se puede ver afectada la salud de muchas formas y todas ellas son importantes. Se pueden generar daños como consecuencia de la carga de trabajo, ya sea física o mental, y en general, de los factores psicosociales y organizativos capaces de generar fatiga, estrés, insatisfacción laboral, etc. Para actuar sobre ellos contamos con herramientas como la Ergonomía y la Psicología aplicada a la prevención de riesgos laborales. La empresa Servicios Médicos Integrados Médica IPS S.A.S Ocaña, viene prestando sus servicios de salud en la ciudad de Ocaña desde hace varios años, contando con 22 empleados

y un representante legal los cuales en el desarrollo de sus funciones están expuestos permanente a accidentes o enfermedades laborales que afectan su salud.

Además las falencias en seguridad y salud son evidentes lo que ha traído inconvenientes a los empleados y la empresa en general. Para el desarrollo del trabajo se tuvo en cuenta la investigación descriptiva ya que esta permite llegar a la fuente de la información, logrando resultados acertados para tener la oportunidad de plantear herramientas necesarias para la empresa, como es el reglamento de seguridad, para lo cual se desarrolló una encuesta con preguntas cerradas y una entrevista con preguntas abiertas que permitió la recolección de la información.

De otra parte para cumplir con la finalidad de la investigación se desarrollaron objetivos como la realización de un diagnóstico de las condiciones actuales de seguridad y salud en el trabajo, se identificaron y evaluaron los factores que ponen en riesgo la salud y seguridad de los xii integrantes de la entidad, se diseñó el Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo para Servicios Médicos Integrados Médica IPS SAS Ocaña y se definieron los parámetros necesarios para la creación del Comité Paritario en Seguridad y Salud en el trabajo (COPASST). Con lo que se llegó a unas conclusiones y recomendaciones convenientes para la investigación (Bayona, 2016).

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 gestión 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 (Lozano, 2015).

2.1.4 Antecedentes del Instituto Municipal de Deportes y Recreación IMDER a nivel local. El Instituto Municipal de Deporte y Recreación - IMDER, fomenta el desarrollo del Deporte, la Recreación, la educación física y el aprovechamiento del tiempo libre, coordinando actividades como un servicio público a través de programas y proyectos estratégicos contenidos en el plan de desarrollo municipal y que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de la comunidad ocañera (Alcaldía de Ocaña, 2014).

Se espera en el 2020, el IMDER, será un instituto, dinámico, competitivo, líder y totalmente viable, en el desarrollo del deporte, la recreación, la Educación Física y el aprovechamiento del tiempo libre, que será un modelo de contribución al desarrollo del municipio de Ocaña, con un alto nivel de profesionalismo y una excelente cultura de servicio, con compromiso, honestidad, rectitud, respeto y responsabilidad (Alcaldía de Ocaña, 2014).

Su objetivo principal es generar y brindar a la comunidad oportunidades de participación en el proceso e iniciación, formación, fomento y práctica del deporte, la recreación y el aprovechamiento del tiempo libre, la educación física y la educación extraescolar, como contribución al desarrollo integral del individuo para el mejoramiento de la calidad de vida de los habitantes del Municipio de Ocaña.

Garantizar el acceso del individuo y de la comunidad al conocimiento y práctica del deporte, recreación y el aprovechamiento del tiempo libre.

Integrar la educación y las actividades físicas, deportivas y recreativas en el sistema educativo general en todos sus niveles.

Fomentar, proteger, apoyar y regular la asociación deportiva en todas sus manifestaciones como marco idóneo para las prácticas deportivas y de recreación (Alcaldía de Ocaña, 2014).

Coordinar la gestión deportiva con las funciones propias de las entidades municipales en el campo del deporte y la recreación y apoyar el desarrollo de estos.

Formular y ejecutar programas especiales para la educación física, deporte, y recreación de las personas con discapacidades físicas, síquicas, sensoriales de la tercera edad y de los sectores sociales más necesitados; creando más facilidades y oportunidades para la práctica del deporte, de la educación física y la recreación.

Fomentar la creación de espacios que faciliten la actividad física, el deporte y la recreación como hábito de salud y mejoramiento de la calidad de vida y el bienestar social, especialmente en los sectores más necesitados (Alcaldía de Ocaña, 2014).

Promover y planificar el deporte competitivo y de alto rendimiento, en coordinación con las federaciones deportivas y otras autoridades competentes, velando porque se desarrolle de acuerdo con los principios del movimiento olímpico.

Ordenar y difundir el conocimiento y la enseñanza del deporte y la recreación, y fomentar las escuelas deportivas para la formación y perfeccionamiento de los practicantes y cuidar la práctica deportiva en la edad escolar, su continuidad y eficiencia.

Velar porque la práctica deportiva esté exenta de violencia y de toda acción o manifestación que pueda alternar por vías extra deportivas los resultados de las competencias (Alcaldía de Ocaña, 2014).

Planificar y programar la construcción de instalaciones deportivas con los equipamientos necesarios, procurando su óptima utilización y uso de los equipos y materiales destinados a la práctica del deporte y la recreación.

Favorecer las manifestaciones del deporte y la recreación en las expresiones culturales folklóricas o tradicionales y en las fiestas típicas, arraigadas en el territorio nacional, Y en todos aquellos actos que creen conciencia del deporte y reafirmen la identidad nacional.

Fomentar la adecuada seguridad social de los deportistas y velar por su permanente aplicación.

Apoyar de manera especial la promoción del deporte y la recreación en el sector rural a nivel local, regional y nacional representando sus culturas (Alcaldía de Ocaña, 2014).

Funciones. Proponer el plan local del deporte la recreación y el aprovechamiento del tiempo libre efectuando su seguimiento y evaluación con la participación comunitaria que establece la presente ley.

Programar la distribución en su respectivo territorio.

Proponer los fallos y proyectos que deban incluirse en el plan sectorial nacional.

Estimular la participación comunitaria y la integración funcional en los términos de la constitución política, la presente ley y las demás normas que lo regulen

Desarrollar programas y actividades que permitan fomentar la política del deporte la recreación y el aprovechamiento del tiempo libre y la educación en su territorio.

Cooperar con otros entes públicos y privados para el cumplimiento de los objetivos previstos en la ley 181 de 1995 (Alcaldía de Ocaña, 2014).

Velar por el cumplimiento de las normas sobre reserva de áreas en las nuevas urbanizaciones, para la construcción de escenarios para el deporte y la recreación.

Promover la práctica del sector privado e interinstitucional en las diferentes disciplinas deportivas, recreativas y de educación extraescolar y aprovechamiento del tiempo libre y celebrar convenios para tales efectos.

Definir el manejo de la administración y funcionamiento de los escenarios deportivos del municipio.

Promover la educación extraescolar.

Preparar informes de su gestión y objeto con base en los planes locales y el plan nacional del deporte, la recreación y el aprovechamiento del tiempo libre (Alcaldía de Ocaña, 2014).

Metas. Mide el número de escenarios deportivos mejorados y adecuados.

Mide el número de escenarios deportivos construidos.

Mide el número de actividades recreativas y deportivas implementadas en la población del municipio de Ocaña.

Mide el número de clubes deportivos en el municipio de Ocaña para elevar la capacidad competitiva de los deportistas.

Mide el número de estudiantes beneficiados con la implementación de actividades para incentivar las prácticas.

Mide el número de escuelas deportivas implementadas (Alcaldía de Ocaña, 2014).

2.2 Marco contextual.

En 1970 INDENORTE nombró un monitor deportivo para la ciudad de Ocaña que fue el señor: Ramón Yaruro quien mantuvo su cargo alrededor de 2 años; este nombramiento era directamente de Cúcuta. En el año de 1972 delegaron un comité deportivo es cual estaba integrado por los señores: Pastor Amaya, Rito Fuentes, Tomas Bermúdez, Carlos Villamizar y fue designado un secretario quien fue el señor Hugo Yaruro.

En 1974 la ciudad de Cúcuta delegó un monitor recreativo, que era el encargado de la organización, de la recreación de los ciudadanos de esta hermosa ciudad de Ocaña, encontrando en el deporte un buen descanso y como aprovechar el tiempo libre, de otra parte COLDEPORTE, en el año 1975 delegó un secretario ejecutivo quien fue representado por el doctor Mario Guerrero y para el año siguiente (1976) fue sustituido por el Doctor Raúl Amaya quien fue asignado por COLDEPORTE (Ortiz, 2010).

Para el año 1982 se realizaban campeonatos de fútbol que desarrollaban no tan organizadamente como se observa hoy en día, pues para ese entonces no se disponía de un

organismo o institución que se destacara en esa clase de actividades en bien del deporte como existe en la actualidad, mostrando lo positivo y bueno que tiene nuestra ciudad para exponentes a nivel nacional. En ese mismo año un grupo de jóvenes para ese entonces crearon LA JUNTA MUNICIPAL DE DEPORTES , en la cual hicieron parte jóvenes como: Ramón Carrascal, Gustavo Bloise, Edgar Casadiego más conocido como Churo, Pedro Fuentes, Rito Fuentes, Pastor Amaya y otros que estos personajes no lograron acordarse pues aclararon que su memoria ya no es igual; en la cual comenzaron realizando campeonatos con una buena organización y premiación que era lo que los concursantes exigían en el momento, esta junta empezaron a cambiarla anualmente para que la junta entrante innovara; al ver los buenos resultados empezaron a realizar campeonatos en diferentes deportes como: Micro Fútbol, Baloncesto, Béisbol y atletismo, le arrojó buenos resultados estos campeonatos siguieron realizándose; solo que ya no existían muchos escenarios deportivos.

Para 1998 en cabeza del Alcalde Francisco Antonio Coronel Julio, se constituyó EDMO (ente deportivo municipal de Ocaña para que fomentaran en toda la juventud el deporte para su buen desarrollo físico, mental, psicológicos y a nivel de salud era educar a la comunidad estudiantil en el momento que el deporte lo podía desarrollar a futuro con sus actitudes a exponer; su primer dirigente fue: Jorge Quesada, que a determinados tiempos cambiaban según el alcalde que se posicionara. Después delegaron a otro director Dagoberto Carrascal quien nos dirigió unos años, luego se le delegó esta función al señor Pablo Eli Sánchez quien se desempeñó hasta el año 2007 aproximadamente (Ortiz, 2010).

En el año 2000 EDMO gestionó recursos para la construcción del Coliseo Cubierto Argelino Duran Quintero. Pues se contaba con el Estado en el cual muchas personas podrían observar los jóvenes jugando fútbol, y de igual manera los hicieran viendo jugar Baloncesto, Micro fútbol, Béisbol deleitándose del buen juego juvenil y mayores. Para ese mismo año se inauguró la parte occidental de la gradería de este gran proyecto que mostró ser un éxito a las metas a alcanzar a futuro.

Para el 2009 con el señor alcalde Yebrail Haddad Lineros, a la mano de Camilo Ernesto Casadiego Suarez director en este momento de EDMO. Cambiaron la razón social de la institución con el mismo objetivo que la llamó IMDER (Instituto Municipal de Deporte y Recreación) de la ciudad de Ocaña, que consta: Director, contador, auxiliar contable, secretaria, coordinadores de los programas que proyectaron a realizar, monitores que son los encargados de enseñar a un grupo de alumnos para prepararlos en determinado deporte para encaminarlos en el deporte en su tiempo libre y desarrollo deportivo desde ahora hacia su futuro. Este es el organigrama del IMDER con el objetivo de proyectar el deporte de manera municipal desde la sociedad pre infantil para el aprovechamiento del tiempo libre de estos jóvenes y su desarrollo deportivo, recreacional, a través de programas y proyectos estratégicos del plan de desarrollo municipal que constituyan en el mejoramiento de vida en la Ciudad de Ocaña (Ortiz, 2010).

2.3 Marco conceptual.

En este marco se tuvieron en cuenta conceptos relevantes para la investigación como los siguientes:

Seguridad. La Seguridad Industrial es una realidad compleja, que abarca desde problemática estrictamente técnica hasta diversos tipos de efectos humanos y sociales. A la vez, debe ser una disciplina de estudio en la que se han de formar los especialistas apropiados, aunque su naturaleza no corresponde a las asignaturas académicas clásicas, sino a un tipo de disciplina de corte profesional, aplicado y con interrelaciones legales muy significativas.

La propia complejidad de la Seguridad Industrial aconseja su clasificación o estructuración sistemática. En eso, no se hace sino seguir la pauta común del conocimiento humano, que tiende a subdividir las áreas del saber con objeto de hacerlas más asequibles, no sólo a su estudio, sino también a su aplicación profesión (Muñoz, 2010).

Salud en el trabajo. La Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo - SST está orientada a lograr una adecuada administración de riesgos, de manera que permita mantener el control permanente de los mismos en los diferentes oficios y que contribuya al bienestar físico, mental y social del trabajador y al funcionamiento de los recursos e instalaciones (Universidad Nacional Abierta y a Distancia, 2014).

Riesgos laborales. Son los accidentes y enfermedades que puedan ocurrir con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan las personas. De igual forma se puede considerar como el conjunto normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrir con ocasión o como consecuencia del trabajo (Ministerio del trabajo, 2017).

Medicina preventiva. La medicina preventiva es la especialidad médica encargada de la prevención de las enfermedades basada en un conjunto de actuaciones y consejos médicos. Salvo excepciones, es muy difícil separar la medicina preventiva de la medicina curativa, porque cualquier acto médico previene una situación clínica de peor pronóstico. El campo de actuación de la medicina preventiva es mucho más restringido que el de la Salud pública, en la que interviene esfuerzos organizativos de la comunidad o los gobiernos.

La medicina preventiva se aplica en el nivel asistencial tanto en atención especializada u hospitalaria como atención primaria (Aguaré, 2018).

Higiene y seguridad industrial. La Seguridad e Higiene industrial es un área encaminada a formar profesionales capaces de analizar, evaluar, organizar, planear, dirigir e identificar factores que afectan de manera crucial la seguridad e higiene en el ambiente laboral, así como para desarrollar e implementar las medidas para prevenir y mitigar las emergencias en su centro de trabajo (Nuñez, 2018).

Panorama de riesgos. Es el reconocimiento pormenorizado de los factores de riesgo a que están expuestos los distintos grupos de trabajadores en una empresa específica, determinando en éste los efectos que pueden ocasionar a la salud de los trabajadores y la estructura organizacional y productiva de la empresa. Los resultados se recopilan en un documento básico que permite reconocer y valorar los diferentes agentes con el fin de establecer prioridades preventivas y correctivas que conlleven a mejorar la calidad de vida laboral (Universidad del Valle, 2017).

Peligros. Es una situación que se caracteriza por la viabilidad de un suceso que produce daño o perjuicios sobre las personas o cosas. Existe confusión al entender a ambos como sinónimos, pero en realidad, al observar lo que significan, son conceptos sumamente distintos, ya que el "riesgo" se da cuando las personas, cosas o el lugar en sí, están expuestos a un "peligro", es decir que pueden estar propensos a sufrir un daño o perjuicio, y el "peligro" es cuando hay gran probabilidad de que ocurra un incidente, y que es potencialmente dañino, es decir, se cumplió el antecedente del "riesgo".

Es decir, cuanto mayor es la vulnerabilidad, mayor es el riesgo y viceversa, pero cuanto más factible es el perjuicio o daño mayor es el peligro, e inversamente. Por tanto, el riesgo se refiere sólo a la "posibilidad de daño" bajo determinadas circunstancias, mientras que el peligro se refiere sólo a "probabilidad de daño" bajo determinadas circunstancias. El riesgo es "latente", porque se puede dar o no ser un incidente; y el peligro es "real" cuando existe en el instante mismo, y es "potencial" cuando el peligro ahora no se da, pero sabemos que puede existir a corto, medio, o largo plazo, dependiendo de la naturaleza de las causas que crean peligro (Deperu.com, 2017).

2.4 Marco teórico.

La teoría del dominó. Según W. H. Heinrich (1931), quien desarrolló la denominada teoría del "efecto dominó", el 88 % de los accidentes están provocados por actos humanos peligrosos, el 10%, por condiciones peligrosas y el 2 % por hechos fortuitos. Propuso una "secuencia de cinco factores en el accidente", en la que cada uno actuaría sobre el siguiente de

manera similar a como lo hacen las fichas de dominó, que van cayendo una sobre otra. He aquí la secuencia de los factores del accidente (Sanguino, 2013).

Heinrich propuso que, del mismo modo en que la retirada de una ficha de dominó de la fila interrumpe la secuencia de caída, la eliminación de uno de los factores evitaría el accidente y el daño resultante, siendo la ficha cuya retirada es esencial la número 3. Si bien Heinrich no ofreció dato alguno en apoyo de su teoría, ésta presenta un punto de partida útil para la discusión y una base para futuras investigaciones (Sanguino, 2013).

Teoría de la causalidad. Se debe afirmar de manera rotunda, que los accidentes no son producto de la casualidad, del azar o de la mala suerte y que no debe considerarse como fortuito una accidente cuyas causas no han podido ser determinadas, bien porque no se haya investigado con rigor y profundidad, bien por inexperiencia o por cualquier otro motivo.

La teoría de la causalidad estructura y vertebró la seguridad científica, dándole razón y fundamento, estableciendo los tres postulados que se enuncian a continuación (Book, 2018):

Primer postulado. Todo accidente tiene una causa natural que se explica de forma natural. Este primer postulado sirve de base a la seguridad científica, estableciendo la posibilidad de encontrar el origen del accidente y por tanto, poder eliminarlo.

Segundo postulado. En la mayoría de los accidentes, no existe una causa concreta, sino que existen nubes de causas, interrelacionadas y conectadas entre sí.

Este segundo postulado indica la existencia de una nube causal, formada por causas coincidentes, condicionales colaterales desencadenantes poniendo límite a la actuación de la seguridad

científica, debido a la imposibilidad de control de todas las causas (Book, 2018).

Tercer postulado. Las diversas causas, de los accidentes están interrelacionadas factorialmente y no en forma de suma.

En este tercer postulado se basa la estrategia de la seguridad. Al adoptar el accidente la forma de un producto de causas, bastará la eliminación de una de ellas para este producto sea nulo, es decir, para que el accidente no se produzca, o al menos no en la forma en que se habría producido.

Bien es verdad que en algunos casos la eliminación de una de las causas no lleva como consecuencia la desaparición del accidente, sin que esto signifique más que una selección incorrecta de la causa suprimida (Book, 2018).

Se observa por tanto que la actuación de la seguridad científica está basada y fundamentada en, el estudio de causa; la dificultad de realizar esta actuación estriba en la diferencia que existe entre accidentes, y en la no existencia de experimentación, es decir, ningún accidente puede experimentarse previamente para conocerlo, pero si pueden analizarse las causas fundamentales que hayan conducido a su realización (Book, 2018).

Teoría de “los síntomas frente a las causas”. No es tanto una teoría cuanto una advertencia que debe tenerse en cuenta si se trata de comprender la causalidad de los accidentes. Cuando se investiga un accidente, se tiende a centrar la atención en sus causas inmediatas, obviando las esenciales. Las situaciones y los actos peligrosos (causas próximas) son los síntomas y no las causas fundamentales de un accidente.

2.5 Marco legal.

Constitución política de 1991. Artículo 48. Se garantiza a todos los habitantes el derecho irrenunciable a la Seguridad Social. El Estado, con la participación de los particulares, ampliará progresivamente la cobertura de la Seguridad Social que comprenderá la prestación de los servicios en la forma que determine la Ley. La Seguridad Social podrá ser prestada por entidades públicas o privadas, de conformidad con la ley. No se podrán destinar ni utilizar los recursos de las instituciones de la Seguridad Social para fines diferentes a ella. La ley definirá los medios para que los recursos destinados a pensiones mantengan su poder adquisitivo constante.

Artículo 49. 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 (República de Colombia, 2012).

Ley 1562 de 2012. Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional. Artículo 3. Accidente de trabajo es todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aun fuera del lugar y horas de trabajo. Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo asume el empleador. (Congreso de la República, Ley 1562 de 11 de Julio de 2012, 2012)

También se considera accidente de trabajo el ocurrido durante el ejercicio de la función sindical aunque el trabajador se encuentre en permiso sindical siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función. De igual forma se considera accidente de trabajo el que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúe por cuenta o en representación del emperador o de la empresa usuaria cuando se trate de trabajadores de empresas de servicios temporales que se encuentran en misión. (Congreso de la República, Ley 1562 de 11 de Julio de 2012, 2012)

Artículo 7. Efectos por el no pago de aportes al Sistema General de Riesgos Laborales. La mora en el pago de los aportes durante la vigencia de la relación laboral y del contrato de prestación de servicios, no genera la desafiliación automática de los afiliados trabajadores.

En el evento en que el empleador y/o contratista se encuentre en mora de efectuar sus aportes al sistema, será responsable de los gastos en que incurría la Entidad Administradora de Riesgos Laborales por causa de las prestaciones asistenciales otorgadas, así como el pago de los aportes en mora con sus respectivos intereses y el pago de las prestaciones económicas a que hubiere lugar. (Congreso de la República, Ley 1562 de 11 de Julio de 2012, 2012)

Decreto 1443 de 2014. Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Artículo 1°. Objeto y Campo de Aplicación. El presente decreto tiene por objeto definir las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), que deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales y tener cobertura sobre los trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión (República de Colombia, Decreto 1443 de 2014, 2018).

Decreto 1072 de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Son objetivos del Ministerio del Trabajo la formulación y adopción de las políticas, planes generales, programas y proyectos para el trabajo, el respeto por los derechos fundamentales, las garantías de los trabajadores, el fortalecimiento, promoción y protección de las actividades de la economía solidaria y el trabajo decente, a través un sistema efectivo de vigilancia, información, registro, inspección y control; así como del entendimiento y diálogo social para el buen desarrollo de las relaciones laborales. El Ministerio de Trabajo fomenta

políticas y estrategias para la generación de empleo estable, la formalización laboral, la protección a los desempleados, la formación de los trabajadores, la movilidad laboral, las pensiones y otras prestaciones (República de Colombia, Decreto 1072 de 2015, 2018).

Resolución 2400 de 1979. Por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad. Artículo 1. Las disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad reglamentadas en la presente Resolución, se aplican a todos los establecimientos de trabajo, sin perjuicio de las reglamentaciones especiales que se dicten para cada centro de trabajo en particular, con el fin de preservar y mantener la salud física y mental, prevenir accidentes y enfermedades profesionales, para lograr las mejores condiciones de higiene y bienestar de los trabajadores en sus diferentes actividades. (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2012)

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

Artículo 1. Todas las empresas e instituciones, públicas o privadas, que tengan a su servicio diez (10) o más trabajadores, están obligadas a conformar un Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial, cuya organización y funcionamiento estará de acuerdo con las normas del Decreto que se reglamenta y con la presente Resolución. (Ministerio de trabajo y seguridad social, 2010)

Artículo 4. La empresa que posea dos o más establecimientos de trabajo podrá conformar varios Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial para el cumplimiento de lo

dispuesto en esta Resolución, uno por cada establecimiento, teniendo en cuenta su organización interna.

Artículo 5. El empleador nombrará directamente sus representantes al Comité y los trabajadores elegirán los suyos mediante votación libre. (Ministerio de trabajo y seguridad social, 2010)

Artículo 14. Son obligaciones del empleador:

- a. Propiciar la elección de los representantes de los trabajadores al Comité, de acuerdo con lo ordenado en el artículo 2o., de esta Resolución, garantizando la libertad y oportunidad de las votaciones.
- b. Designar sus representantes al Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial.
- c. Designar al Presidente del Comité.
- d. Proporcionar los medios necesarios para el normal desempeño de las funciones del Comité.
- e. Estudiar las recomendaciones emanadas del Comité y determinar la adopción de las medidas más convenientes o informarle las decisiones tomadas al respecto. (Ministerio de trabajo y seguridad social, 2010)

Artículo 15. Son obligaciones de los trabajadores:

- a. Elegir libremente sus representantes al Comité de Medicina, Higiene y Seguridad en el trabajo y con los reglamentos e instrucciones de servicio ordenados por el empleador.
- b. Informar al Comité de las situaciones de riesgo que se presenten y manifestar sus sugerencias para el mejoramiento de las condiciones de salud ocupacional en la empresa.

c. Cumplir con las normas de medicina, higiene y seguridad en el trabajo y con los reglamentos e instrucciones de servicios ordenados por el empleador. (Ministerio de trabajo y seguridad social, 2010)

Resolucion 1111 de 2017. Por la cual se definen los estándares mínimos del sistema de gestion de seguridad y salud en el trabajo para empleadores y contratantes. El Ministerio de Trabajo emitió la Resolución 1111 del 27 de marzo de 2017 por el cual define los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo para empleadores y contratantes.

Se considera estándares mínimos a una serie de componentes obligatorios: normas, requisitos y procedimientos para registrar, verificar y controlar el cumplimiento de las condiciones básicas indispensables para el funcionamiento, ejercicio y desarrollo de actividades de los empleadores y contratantes en el Sistema General de Riesgos Laborales (República de Colombia, Resolución 1111 de 2017, 2018).

Acuerdo 01 de 1998. Por el cual se incorpora la Junta Municipal de Deportes al Municipio de Ocaña a través del ente deportivo municipal denominado ente deportivo municipal de Ocaña “EDMO”

Capítulo 3. Diseño metodológico

3.1 Tipo de investigación.

Sabino (2007), señala “la investigación descriptiva busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describe tendencias de un grupo de población”. Es decir, miden, evalúan o recolectan datos sobre diversos conceptos (variable), aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno a investigar. En un estudio descriptivo se selecciona una serie de cuestiones y se mide o recolecta información sobre cada uno de ellas, para así (valga la redundancia) describir lo que se investiga.

En lo que se refiere a la investigación descriptiva Sabino (2007) señala que la preocupación de este tipo de investigación “radica en describir algunas características fundamentales de conjuntos homogéneos de fenómenos; utilizando criterios sistemáticos para destacar los elementos esenciales de su naturaleza.

El presente proyecto, tuvo como finalidad la propuesta para el diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en el Instituto Municipal de Deporte y Recreación de Ocaña IMDER, basado en la norma NTC OHSAS 18001:2007, de igual forma se tuvo en cuenta que la investigación descriptiva, debido a que es una metodología que permitió recaudar información de forma apropiada y segura, logrando un diagnóstico actual de los diferentes campos de la seguridad y salud en el trabajo.

3.2 Población.

La población objeto de estudio estuvo conformada por el personal que hace parte del Instituto Municipal de Deporte y Recreación de la Ciudad de Ocaña, Norte de Santander, es decir 15 funcionarios, ya que para el trabajo de grado, es de vital importancia contar con la participación activa y comprometida de todo el personal.

3.3 Muestra.

Teniendo en cuenta el tamaño de la población, esta fue tomada en un 100%, con el fin de lograr una investigación más veraz y efectiva.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de la información.

Para la recolección de la información se utilizó la encuesta como técnica y como instrumento un cuestionario elaborado con preguntas cerradas, el cual está dirigido al recurso humano del Instituto.

3.5 Procesamiento y análisis de la información.

Los datos obtenidos después de ser aplicado el instrumento de recolección de la información, se presentaron por medio de tablas, figuras y análisis de cada una de las preguntas, de forma cuantitativa y cualitativamente.

Capítulo 4. Presentación de resultados

4.1 Diagnóstico por medio de la matriz FODA, de la situación actual frente a la seguridad y salud de los funcionarios en el Instituto Municipal de Deportes y Recreación de Ocaña IMDER.

4.1.1 Encuesta aplicada a los funcionarios de IMDER. Para conocer la situación real y actual del Instituto Municipal de Deportes y Recreación de Ocaña IMDER, se aplicó una encuesta a los 15 funcionarios de la misma, cuyo instrumento estuvo elaborado por medio de un cuestionario de preguntas con respuesta cerrada, de igual forma se analizaron los factores internos y externos de la entidad con el fin de diseñar una matriz DOFA y así presentar un diagnóstico efectivo para la investigación.

Tabla 1

Conocimientos sobre el sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo

CONCEPTO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	2	13
NO	13	87
TOTAL	15	100

Nota: Fuente. Encuesta aplicada a los funcionarios del Instituto Municipal de Deportes y recreación de Ocaña IMDER.

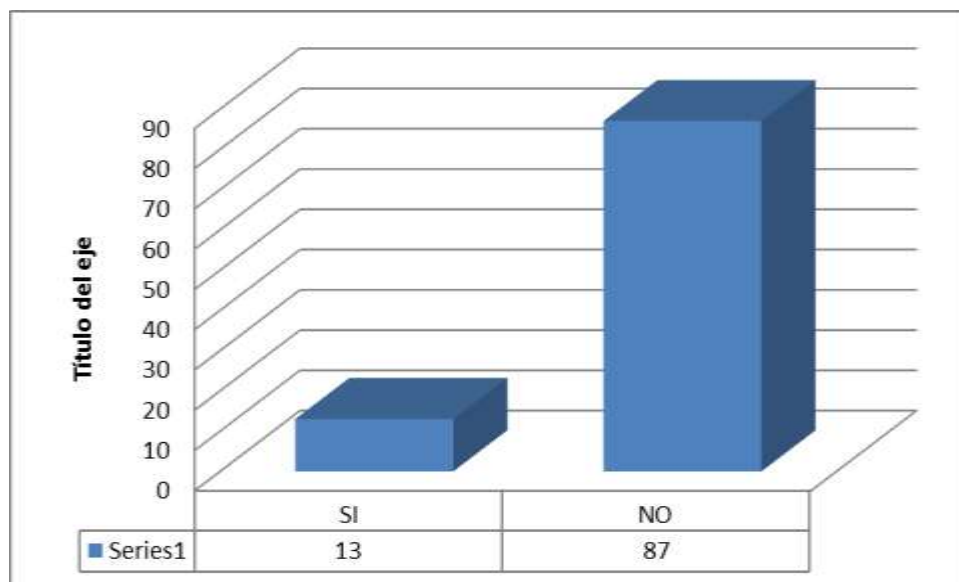


Figura 1. Conocimientos sobre el sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo

Fuente. Encuesta aplicada a los funcionarios del Instituto Municipal de Deportes y recreación de Ocaña IMDER.

Según el (Ministerio del trabajo, 2018), está comprometido con las políticas de protección de los trabajadores colombianos y en desarrollo de las normas y convenios internacionales, estableciendo el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual debe ser implementado por todos los empleadores y consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua, lo cual incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en los espacios laborales.

Por lo tanto se debe mencionar que en cuanto al conocimiento que poseen los empleados sobre el sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo, el 87%, siendo la mayoría, dicen

que no lo conocen mientras que el 13%, afirman conocerlo, lo que es muy preocupante ya que esto quiere decir que los empleados no poseen las condiciones necesarias para proteger su integridad dentro de la entidad.

Tabla 2.

Existencia de recurso humano adicional que apoye la ejecución del sistema.

CONCEPTO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	0	0
NO	15	100
TOTAL	15	100

Nota: Fuente. Encuesta aplicada a los funcionarios del Instituto Municipal de Deportes y recreación de Ocaña IMDER.

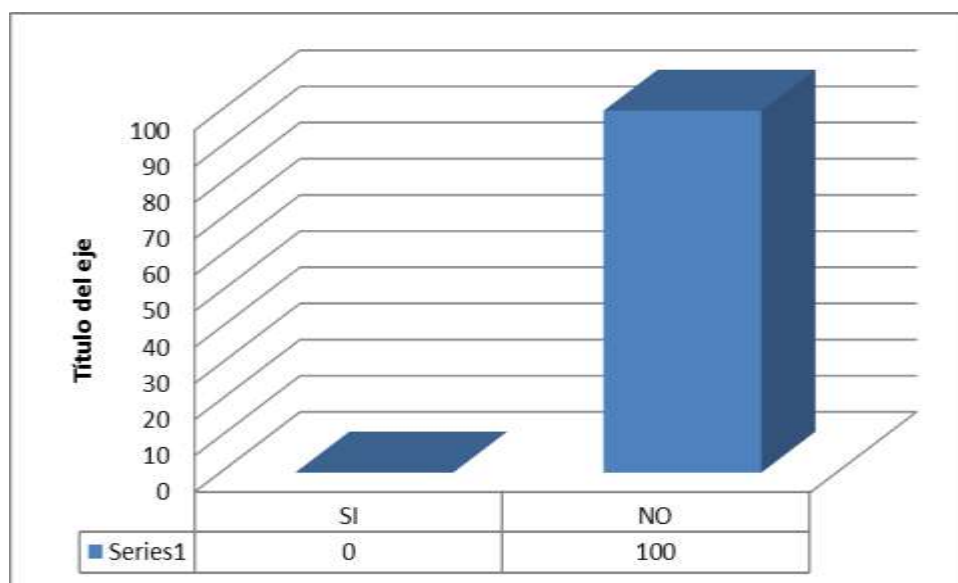


Figura 2. Existencia de recurso humano adicional que apoye la ejecución del sistema

Fuente. Encuesta aplicada a los funcionarios del Instituto Municipal de Deportes y recreación de Ocaña IMDER.

El Recursos Humanos suele abreviarse como RR.HH. Se centra en conseguir que los trabajadores desempeñen sus obligaciones en la misma sintonía que la entidad, haciendo coincidir los objetivos y aspiraciones de los profesionales con la estrategia de la empresa.

Y es que se busca que los empleados desempeñen su empleo con satisfacción y se esfuercen por cumplir las metas que se marque la entidad. Para ello es preciso también apostar por la formación, los ascensos por méritos y una escala de salarios que les permite obtener una retribución adecuada (Economías simples, 2018).

Para el diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en el Instituto Municipal de Deporte y Recreación de Ocaña IMDER, basado en la norma NTC OHSAS 18001:2007, es muy importante contar con el recurso humano necesario para su implementación, aunque según la investigación en la entidad no se cuenta con recurso humano adicional para el objetivo del sistema, siendo esta una falencia, ya que se debe capacitar a los funcionarios para que ayuden con la ejecución del mismo.

Tabla 3.

Existencia de capacitación sobre los riesgos a los cuales están expuestos los funcionarios.

CONCEPTO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	0	0
NO	15	100
TOTAL	15	100

Nota: Fuente. Encuesta aplicada a los funcionarios del Instituto Municipal de Deportes y recreación de Ocaña IMDER.

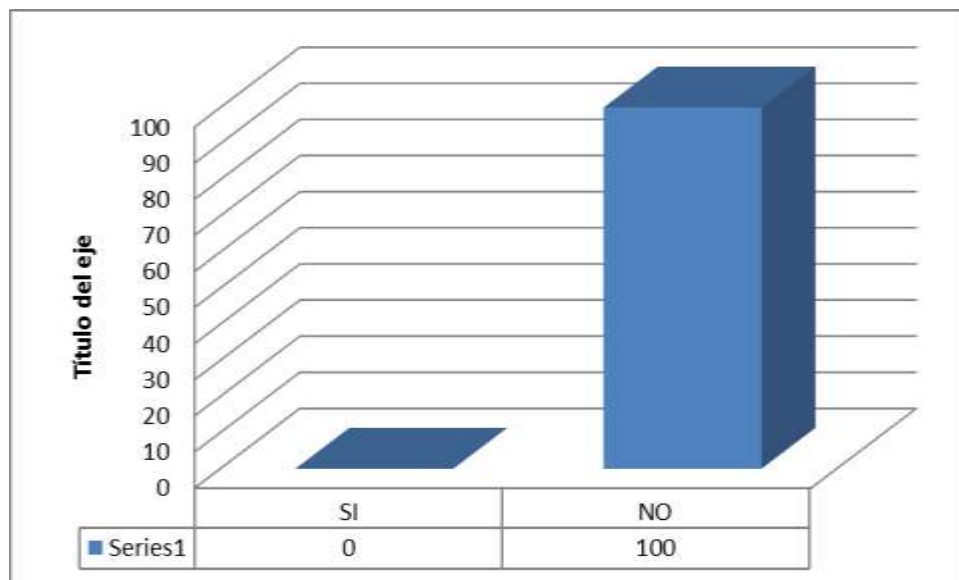


Figura 3. Existencia de capacitación sobre los riesgos a los cuales están expuestos los funcionarios.

Fuente. Encuesta aplicada a los funcionarios del Instituto Municipal de Deportes y recreación de Ocaña IMDER.

Las empresas que quieren instalar una real cultura preventiva, deben tener claro que para lograrlo la capacitación es una herramienta clave. Las nuevas competencias que los trabajadores van adquiriendo en materia de seguridad y salud ocupacional, permiten modificar sus conductas inseguras y disminuir sus probabilidades de riesgo en el trabajo (Achs.cl/portal, 2014).

No se puede desconocer que la capacitación es muy importante la actividad económica que desarrolla en la empresa, por lo tanto se debe decir que el 100% de los encuestados afirman que en la entidad no se les ha adiestrado sobre los riesgos a los cuales están expuestos, por lo que se debe empezar a implementar un programa de capacitación que mejore dicha situación.

Tabla 4.

Conocimiento del reglamento de seguridad industrial y salud en el trabajo

CONCEPTO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	0	0
NO	15	100
TOTAL	15	100

Nota: Fuente. Encuesta aplicada a los funcionarios del Instituto Municipal de Deportes y recreación de Ocaña IMDER.

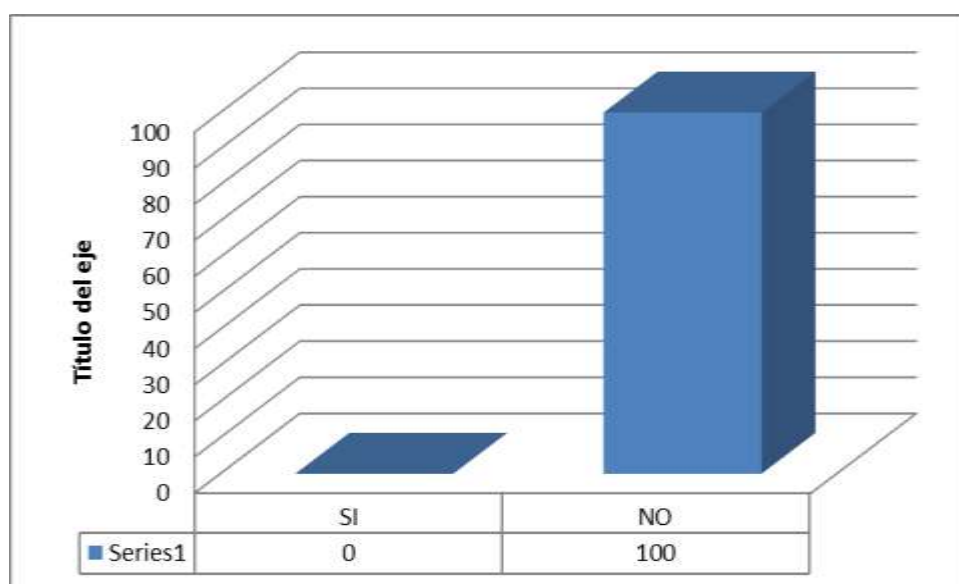


Figura 4. Conocimiento del reglamento de seguridad industrial y salud en el trabajo

Fuente. Encuesta aplicada a los funcionarios del Instituto Municipal de Deportes y recreación de Ocaña IMDER.

Es evidente que en la entidad no se posee un reglamento de seguridad y salud en el trabajo, por lo tanto el 100% de los funcionarios afirman que lo desconocen y es por esto que es indudable la necesidad de dicho diseño y posterior implementación.

Tabla 5.

Realización de campañas de difusión y sensibilización de los subprogramas de medicina preventiva y del trabajo.

CONCEPTO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	0	0
NO	15	100
TOTAL	15	100

Nota: Fuente. Encuesta aplicada a los funcionarios del Instituto Municipal de Deportes y recreación de Ocaña IMDER.

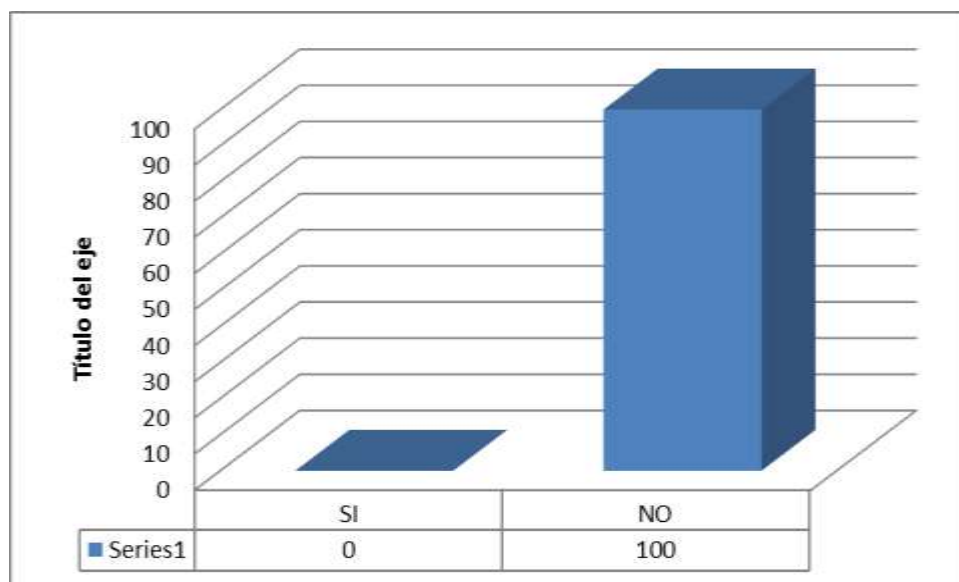


Figura 5. Realización de campañas de difusión y sensibilización de los subprogramas de medicina preventiva y del trabajo.

Fuente. Encuesta aplicada a los funcionarios del Instituto Municipal de Deportes y recreación de Ocaña IMDER.

Las campañas de difusión se desarrollan por etapas, de acuerdo con el avance en la ejecución del proyecto. Sirve para apoyar en la consecución de los objetivos específicos del proyecto; explicar y promover de manera general la naturaleza, filosofía, estructura, procedimientos, mecanismos de operación, modalidades y alcances de los servicios prestados por

el proyecto. Procura hacer llegar la información más amplia sobre los servicios ofrecidos. Al inicio del proyecto contribuye a la puesta en marcha del trabajo con los grupos demandantes más organizados (Zamora, 2013).

Referente a las campañas de difusión y sensibilización de los subprogramas de medicina preventiva y del trabajo, el 100% de los encuestados dicen que no se han hecho esto porque aún no se cuenta con el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en el instituto.

Tabla 6.

Conocimiento sobre las enfermedades que puede adquirir en el trabajo, por las labores realizadas a diario.

CONCEPTO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	6	40
NO	9	60
TOTAL	15	100

Nota: Fuente. Encuesta aplicada a los funcionarios del Instituto Municipal de Deportes y recreación de

Ocaña IMDER.

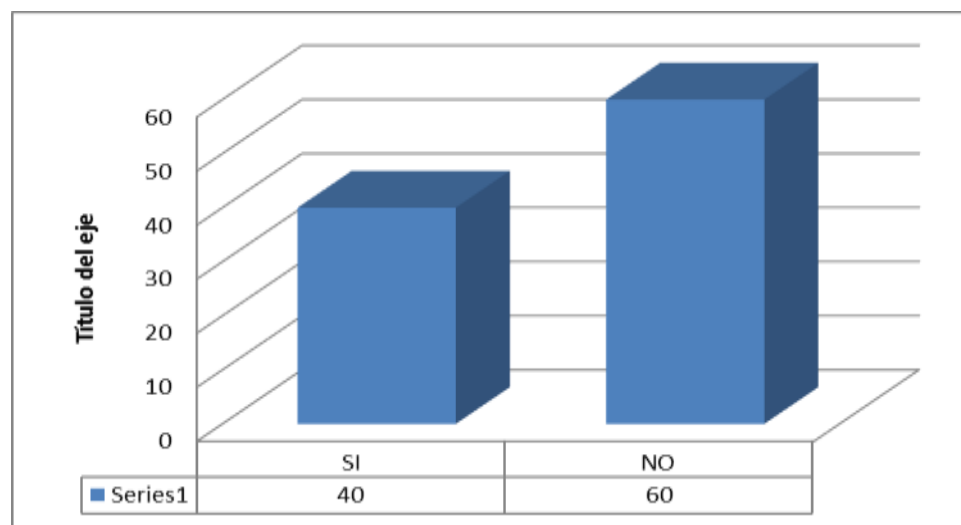


Figura 6. Conocimiento sobre las enfermedades que puede adquirir en el trabajo, por las labores realizadas a diario.

Fuente. Encuesta aplicada a los funcionarios del Instituto Municipal de Deportes y recreación de Ocaña IMDER.

La enfermedad laboral en Colombia está definida en el artículo 4 de la ley 1562 de 2012. Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud en el trabajo donde enuncia:

Enfermedad laboral. Es enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar.

El Gobierno Nacional, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacional será reconocida como enfermedad laboral, conforme a lo establecido en las normas legales vigentes (Ministerio de salud, 2018).

Según la encuesta aplicada a los 15 funcionarios del Instituto Municipal de Deporte y Recreación de Ocaña IMDER, afirman en un 60% que no conocen las enfermedades que pueden adquirir en el lugar de trabajo, mientras que solo el 40% dicen que tienen conocimientos porque han leído sobre el tema y que las enfermedades de acuerdo a la actividad que realizan pueden ser cáncer de piel por la exposición diaria al sol, estrés, alergias quemaduras del sol, envejecimiento prematuro por la exposición al sol y agua de la piscina, túnel del carpió y fatiga visual por el uso constante del mouse y computador sin protección

Tabla 7.

Conocimiento sobre los factores de riesgo en su área de trabajo

CONCEPTO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	6	40
NO	9	60
TOTAL	15	100

Nota: Fuente. Encuesta aplicada a los funcionarios del Instituto Municipal de Deportes y recreación de Ocaña IMDER.

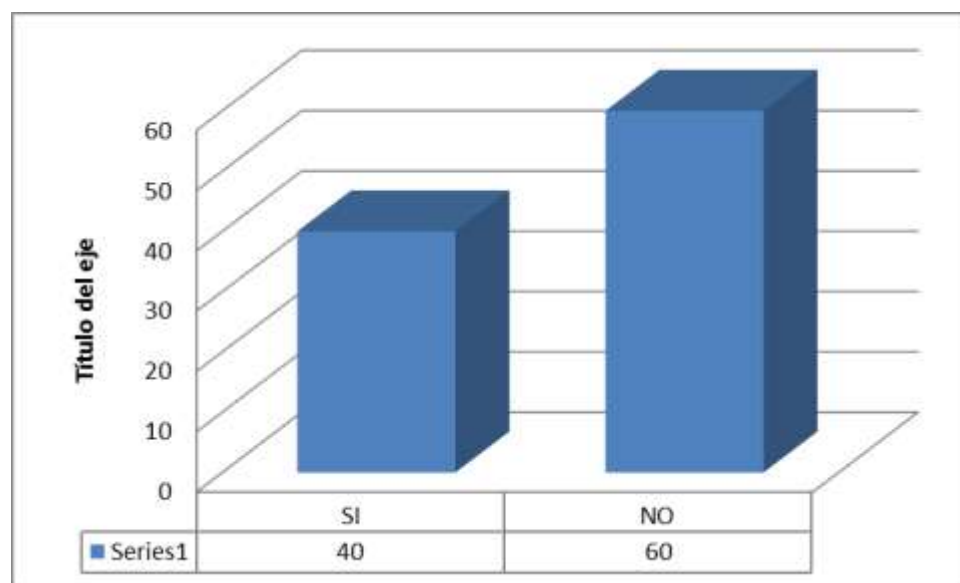


Figura 7. Conocimiento sobre los factores de riesgo en su área de trabajo

Fuente. Encuesta aplicada a los funcionarios del Instituto Municipal de Deportes y recreación de Ocaña IMDER.

Según la (Organización Mundial de la Salud, 2018), un factor de riesgo es cualquier rasgo, característica o exposición de un individuo que aumente su probabilidad de sufrir una enfermedad o lesión. Entre los factores de riesgo más importantes esta la hipertensión, el consumo de tabaco y alcohol, el agua insalubre, las deficiencias del saneamiento y la falta de higiene.

El 60% siendo el porcentaje más alto afirma que desconoce los riesgos a los que se ven sometidos en el área de trabajo, tan solo el 40% dicen que los riesgos pueden ser quemaduras solares, accidentes con herramientas de trabajo, caídas, insolación y deshidratación, desconociendo los demás riesgos a los que se ven sometidos a diario.

Tabla 8.

Suministro de elementos de protección personal (epp) según el (los) factor(es) de riesgo.

CONCEPTO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	1	7
NO	14	93
TOTAL	15	100

Nota: Fuente. Encuesta aplicada a los funcionarios del Instituto Municipal de Deportes y recreación de

Ocaña IMDER.

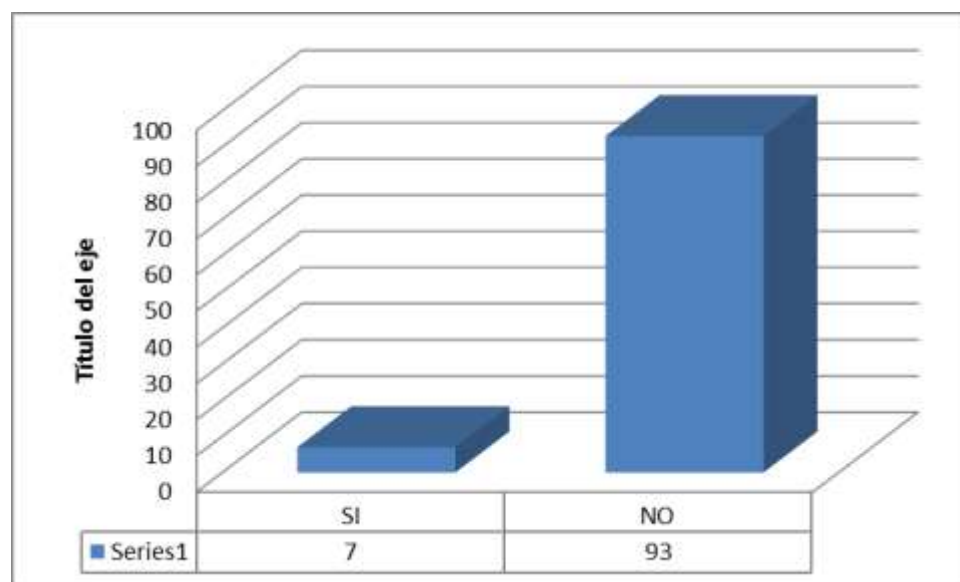


Figura 8. Suministro de elementos de protección personal (epp) según el (los) factor(es) de riesgo.

Fuente. Encuesta aplicada a los funcionarios del Instituto Municipal de Deportes y recreación de Ocaña IMDER.

Según (SURA, 2018), Como líder de seguridad y salud en el trabajo, los empleados deben conocer los diferentes elementos de protección personal, identificar las condiciones en las cuales se requiere su uso, mantenerlos de manera correcta y ayudar a sus compañeros a concientizarse de la importancia de estos.

Los Elementos de Protección Personal tienen como función principal proteger diferentes partes del cuerpo, para evitar que un trabajador tenga contacto directo con factores de riesgo que le pueden ocasionar una lesión o enfermedad.

Según la encuesta aplicada se debe decir que el 93% de los funcionarios no se les ha entregado elementos de protección personal, con los que puedan minimizar los riesgos a los que están expuestos a diario en las actividades realizadas, mientras que el 7% dicen que si los han recibido, pero no son utilizados.

Tabla 9.

Realización de capacitaciones al personal en cuanto al uso de elementos de protección personal

CONCEPTO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	1	7
NO	14	93
TOTAL	15	100

Nota: Fuente. Encuesta aplicada a los funcionarios del Instituto Municipal de Deportes y recreación de Ocaña IMDER.

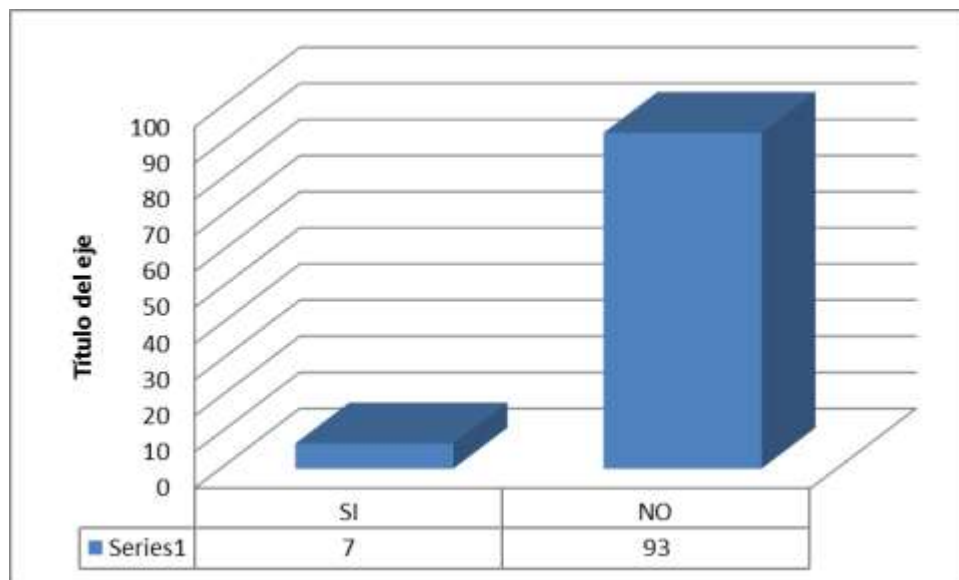


Figura 9. Realización de capacitaciones al personal en cuanto al uso de elementos de protección personal

Fuente. Encuesta aplicada a los funcionarios del Instituto Municipal de Deportes y recreación de Ocaña IMDER.

Las capacitaciones en cualquier organización son muy importantes ya que esta es la forma de enseñar a los funcionarios como a realizar los procesos, aunque en esto se está fallando en el Instituto, ya que el 93% de los mismos afirman que no han recibido capacitaciones en cuanto a seguridad y salud en el trabajo, lo mismo que el uso adecuado de los elementos de protección personal, tan solo el 7% dice poseer conocimientos al respecto por capacitaciones recibidas en otras instituciones.

4.1.2 Matriz DOFA. Según la (Revista Virtual Pro, 2011), el análisis FODA (o DOFA) consiste en realizar una evaluación de los factores fuertes y débiles que, en su conjunto, diagnostican la situación interna de una organización, así como su evaluación externa, es decir, las oportunidades y amenazas. También es una herramienta que puede considerarse sencilla y

que permite obtener una perspectiva general de la situación estratégica de una organización determinada.

La matriz FODA y su grupo de matrices derivadas, para analizar los factores que tienen mayor preponderancia y proporcionar juicios para la construcción de un balance estratégico, que representa para la dirección de las organizaciones la posibilidad de participar en forma exitosa en la implantación de estrategias (Revista Virtual Pro, 2011).

Tabla 10.

Matriz DOFA

DEBILIDADES	OPORTUNIDADES
Ausencia de elementos de protección personal.	Se proyecta realizar un sistema de gestión integrado donde este: NTC ISO 9001:2015 y OHSAS 18001:2007.
No se posee un programa de prevención de accidentalidad laboral.	Se posee una planta de personal que ha demostrado sentido de pertenencia con la entidad.
La entidad no posee documentado el programa de salud y seguridad en el trabajo.	Recurso humano con amplia experiencia en la actividad del deporte.
No se han capacitado a los empleados en los cuidados que deben tener en su sitio de trabajo.	Apoyo por parte de la alcaldía municipal.
Falta de seguimiento al mejoramiento continuo de la seguridad.	Se poseen excelentes programas recreacionales para la niñez ocañera.
Ausencia de soporte documental sobre la accidentalidad laboral.	
Falta de actividades de salud y seguridad en el trabajo con el personal asistencial y administrativo.	
No existe señalización adecuada y puntos de encuentro.	
FORTALEZAS	AMENAZAS
Transición del Sistema de Gestión de Calidad con la NTC ISO 9001:2015, y propuesta de integración con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo OHSAS 18001:2007.	Cambios continuos de la normatividad.
Existe cultura de trabajo en equipo	Seguimiento excesivo de entes de control.
	No se cuenta con un software que permita llevar un control de las diferentes actividades realizadas en la

	entidad.
Existe un excelente clima organizacional.	
Se cuenta con personal idóneo y experiencia en la labor.	
Estabilidad laboral que crea sentido de pertenencia con la entidad.	
Calidad humana por parte del director.	
Excelente comunicación entre todas las áreas	
Se cumple con los requerimientos y expectativas de los asistentes.	

Nota. Fuente. Autor del proyecto

4.1.3 Diagnóstico. La evaluación de los riesgos laborales en la entidad supone un reto organizativo significativo, dados los problemas que plantean los quince funcionarios en la entrevista aplicada, por lo que es apremiante el diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

De otra parte el Ministerio del Trabajo, ha venido tratando que las empresas implementen procesos lógicos basados en la mejora continua, lo cual incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en los espacios laborales.

Por lo tanto se debe mencionar que la mayoría de los empleados no poseen conocimientos sobre el sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo, de igual forma no tienen las condiciones necesarias para proteger su integridad dentro de la entidad.

Como también se debe decir que la entidad no cuenta con el personal preparado y necesario para lograr la implementación del sistema en la entidad, siendo esta una falencia, ya que se debe capacitar a los funcionarios para que ayuden con la ejecución del mismo, por lo tanto no se puede desconocer que la capacitación es muy importante en la actividad económica que desarrolla la empresa, por lo tanto se debe decir que la totalidad de los encuestados afirman que en la entidad no se les ha adiestrado sobre los riesgos a los cuales están expuestos.

Siguiendo con la idea se debe afirmar que la entidad no posee un sistema definido y por lo tanto no se ha tenido la difusión y sensibilización de los subprogramas de medicina preventiva y del trabajo correspondientes, de lo anterior se desprende el hecho que los funcionarios desconocen las enfermedades a las que se pueden ver sometidos en sus actividades diarias y de igual forma no poseen conocimientos claros de los riesgos y los elementos de protección personal que deben tener, ni la forma de utilizarlos.

Por último en la matriz dofa se evidenciaron falencias muy importantes como es la ausencia de elementos de protección personal, no se posee un programa de prevención de accidentalidad laboral, la entidad no posee documentado el programa de salud y seguridad en el trabajo, no se han capacitado a los empleados en los cuidados que deben tener en su sitio de trabajo, falta un seguimiento al mejoramiento continuo de la seguridad, no se poseen actividades de salud y seguridad en el trabajo con el personal asistencial y administrativo, al igual que señalización adecuada y puntos de encuentro, siendo esto indispensable para la prevención de accidentes laborales.

Se encontraron amenazas como son los cambios continuos de la normatividad, seguimiento excesivo de entes de control y falta de un software que permita llevar un control de las diferentes actividades realizadas en la entidad.

Sin desconocer que también se posee fortalezas y oportunidades que se deben aprovechar para mejorar la situación actual y así evitar accidentes en los empleados que puedan llegar a retrasar los procesos de la entidad, como son la transición del Sistema de Gestión de Calidad con la NTC ISO 9001:2015, y propuesta de integración con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo OHSAS 18001:2007, la existencia de un cultura de trabajo en equipo, excelente clima organizacional, personal idóneo, experiencia en la labor, estabilidad laboral que crea sentido de pertenencia con la entidad, calidad humana por parte del director, excelente comunicación entre todas las áreas, de igual forma se posee una planta de personal que ha demostrado sentido de pertenencia con la entidad, recurso humano con amplia experiencia en la actividad del deporte, apoyo por parte de la alcaldía municipal y se poseen excelentes programas recreacionales para la niñez ocañera.

4.2 Factores que ponen en riesgo la salud y seguridad de los integrantes de la institución derivados del ambiente laboral con el objetivo de crear un panorama de riesgos.

Un factor de riesgo laboral es el elemento o conjunto de elementos que, estando presentes en las condiciones de trabajo pueden desencadenar una disminución en la salud del trabajador, pudiendo causar un daño en el ámbito laboral, por lo tanto se deben mencionar factores de riesgos laborales.

Matriz de peligros. Una matriz de riesgos es una sencilla pero eficaz herramienta para identificar los riesgos más significativos inherentes a las actividades de la entidad, tanto de procesos como de fabricación de productos o puesta en marcha de servicios. Por lo tanto, es un instrumento válido para mejorar el control de riesgos y la seguridad de una organización

Tabla 11.

Matriz de peligros.

ÁREA				Efectos posibles	Trabajadores expuestos	Tiempo de exposición (Hr/día)	Sistema de control	Evaluación del riesgo							Valoración del riesgo	Recomendaciones
	Factor de riesgo	Fuente	peligro					Nivel de Deficiencia	Nivel de exposición	Nivel de probabilidad (ND x NE)	Interpretación del nivel de probabilidad	Nivel de consecuencia	Nivel de riesgo (NR) e intervención	interpretación del NR		
A D M I N I S T R A T I V A Y O P E R A T I V A	Biológico	Animales o insectos.	Macroorganismos (Mordeduras, golpes, pisadas de animales, picadura de insectos, etc.)	Golpes, traumas, heridas, infecciones, intoxicación, muerte	15	8	Indicaciones de seguridad al personal sobre riesgo de presencia de animales e insectos transmisores de enfermedades.	2	3	6	M	10	60	III	Mejorable	Mantener un botiquín de primeros auxilios con material de curación. Capacitación en primeros auxilios a personal asignado.
	Carga Física	Uso de ejercicios sin control	Carga dinámica por movimientos frecuentes de miembros superiores.	NA	15	8	Inducción en Seguridad y Salud en el Trabajo Capacitación en Higiene postural	6	3	18	A	10	180	II	Mejorable con control específico	Observación de comportamiento para verificar que se realizan las pausas activas
	Posturas		Carga estática sostenida	Desordenes de trauma acumulativo, lesiones del	15	8	Inducción en Seguridad y Salud en el Trabajo Capacitación en	2	3	6	M	25	150	II	Aceptable con control específico	Observación de comportamiento para verificar realización

Tabla 19. (Continuación)

				sistema músculo esquelético, fatiga, alteraciones del sistema vascular			Higiene postural									de pausas activas. Aplicación de encuesta osteomuscular.
		Brillo solar - ventanales	Iluminación Deficiente y/o en Exceso	Fatiga visual, cefalea, disminución de la destreza y precisión, deslumbramiento	15	8		2	3	6	M	10	60	III	Mejorable	Realizar mantenimiento al sistema de iluminación y ventilación
	Físico-químicos	Manejo y almacenamiento de archivo, mobiliario.	Materiales y sustancias combustibles	Quemaduras, amputaciones, alteraciones de órganos y sentidos, muerte.	15	8	Capacitación en Plan de Evacuación, Prevención y control de incendios.	2	2	4	B	10	40	III	Mejorable	Realizar campañas anti estrés.
	Mecánico	Archivadores, estantes y escritorios	Objetos que caen, ruedan, se deslizan, se movilizan.	Heridas, amputaciones, laceraciones, muerte	15	8	Capacitación en prevención de accidentes	2	2	4	B	25	100	III	Mejorable	Cumplir con las normas de seguridad. Uso adecuado de los elementos de protección personal.
	Psicosociales	Requerimientos y responsabilidad de la tarea	Factores intralaborales	Fatiga, estrés, disminución de la destreza y precisión. Estados	15	8	Implementación de la batería de riesgo psicosocial Comité de convivencia	2	4	8	M	60	480	II	Aceptable con control específico	Sistema integrado de vigilancia epidemiológica psicosocial.

Tabla 19. (Continuación)

				de ansiedad y/o depresión y trastornos del aparato digestivo, efectos cardiovasculares.												
Deportes y otras actividades	Campeonatos deportivos y actividades lúdicas	Actividades deportivas	Contusiones, laceraciones, esguinces, luxaciones, fracturas.	15	8	Divulgación de reglas de juego y autocuidado antes de iniciar las actividades	2	1	2	B	25	50	III	Mejorable	Programa de Prevención de accidentes en actividades deportivas	

Nota: Fuente: Autor del proyecto.

4.3 Política de seguridad para el sistema de gestión y salud en el trabajo, con el fin de lograr el compromiso de todos los funcionarios y así prevenir riesgos y accidentes en la entidad.

La política del SG-SST es la verdadera columna vertebral del Sistema de Gestión. En Colombia, el Decreto 1072 de 2015 (capítulo 2.2.4.6) dejó muy en claro que no se trata de un simple requisito formal, ni de un componente abstracto. Todo lo contrario. La formulación de la política es el elemento que le da sentido específico y dirección concreta a toda la implementación del sistema.

De otra parte el Decreto 1072 de 2015, capítulo 2.2.4.6, indica que la Política de seguridad y salud en el trabajo “Es el compromiso de la alta dirección de una organización con la seguridad y la salud en el trabajo, expresadas formalmente, que define su alcance y compromete a toda la organización.”

Esto, en otras palabras, significa que la política es una declaración de intenciones de la alta dirección de la compañía. En este componente, la gerencia define qué es lo que quiere frente al sistema de gestión (Safetya.co, 2016).

La finalidad de la Política de seguridad y salud laboral es conseguir un entorno de trabajo seguro y saludable tanto en la sociedad como en las demás sociedades integradas en el grupo cuya entidad dominante, en el sentido establecido por la ley, así como en sus ámbitos de influencia.

Como se evidencia en la teoría anterior la política de seguridad tiene una gran importancia en la vida de la entidad, y hasta el momento la empresa no cuenta con una política por escrito acerca del manejo de la seguridad industrial y salud en el trabajo y es por esto que se hace necesario que se plasme en un documento, según lineamientos de la organización y las normas.

Política de seguridad propuesta. El Instituto Municipal de Deporte y Recreación de Ocaña IMDER, se compromete con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SGSST, dirigiendo sus esfuerzos hacia la prevención de accidentes de trabajo o enfermedades laborales y la promoción de la salud con el fin de alcanzar el bienestar físico, mental y social de los empleados.

El Instituto mantendrá el liderazgo y la responsabilidad, para que los empleados y visitantes desde su actividad laboral y los visitantes desde su práctica cuenten con los recursos, la asesoría oportuna y clara para prevenir toda clase de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

De otra parte el Instituto amparado bajo el aspecto legal y contractual dando estricto cumplimiento a la normatividad vigente en cuanto a la política de seguridad, para el cumplimiento de su misión, visión, objetivo estratégico y apegado a sus valores institucionales, establece la función de seguridad con el objetivo.

4.4 Propuesta para el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en el Instituto Municipal de Deporte y Recreación de Ocaña IMDER.

El Ministerio del Trabajo comprometido con las políticas de protección de los trabajadores colombianos y en desarrollo de las normas y convenios internacionales, estableció el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), establece que para la implementación del Sistema, todos los empleadores deben estar vinculados con la mejora continua, lo cual incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en los espacios laborales (Ministerio del trabajo, 2018).

El sistema de gestión aplica a todos los empleadores públicos y privados, los trabajadores dependientes e independientes, los trabajadores cooperados, los trabajadores en misión, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales, las agremiaciones u asociaciones que afilian trabajadores independientes al Sistema de Seguridad Social Integral; las administradoras de riesgos laborales; la Policía Nacional en lo que corresponde a su personal no uniformado y al personal civil de las Fuerzas Militares.

La aplicación del SG-SST tiene como ventajas la mejora del ambiente de trabajo, el bienestar y la calidad de vida laboral, la disminución de las tasas de ausentismo por enfermedad, la reducción de las tasas de accidentalidad y mortalidad por accidentes de trabajo

en Colombia y el aumento de la productividad. Además, velar por el cumplimiento efectivo de las normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento por parte de las empresas y contratantes en materia de riesgos laborales (Ministerio del trabajo, 2017), (Ver apéndice 3)

Capítulo 5. Conclusiones

En la investigación se realizó un diagnóstico teniendo en cuenta las encuestas aplicadas a los 15 funcionarios del Instituto Municipal de Deportes y Recreación de Ocaña IMDER, de igual forma se elaboró la matriz DOFA, mediante los cuales se pudo conocer el estado actual de la entidad, logrando evidenciar los riesgos y peligros de los empleados, al igual que la posibilidad de que ocurra un accidente de trabajo, que pueda llegar a afectar la salud y bienestar de empleados y visitantes.

Se identificó y evaluó los factores de riesgos provenientes del ambiente de trabajo insanas e inseguras, las cuales no se dan únicamente en la infraestructura, sino que se pueden hallar en cualquier lugar, tanto si se trabaja en una parte cerrada como al aire libre, todo lo anterior llevó a la elaboración de una matriz de riesgos y la valoración que dichos riesgos pueden tener sobre los empleados.

Teniendo en cuenta las exigencias del decreto 1072 del 2015 y las OHSAS: 2007, en cuanto a la política de seguridad, se establecieron unas medidas de prevención y control de riesgos, con el ánimo de fortalecer la entidad y de evitar posibles situaciones peligrosas que se presenten, todo lo anterior se propuso mediante la política de seguridad que le permitirá desarrollar planes y medidas necesarias en la empresa.

En el último objetivo se logra proponer el sistema de seguridad y salud en el trabajo, debido a que la entidad no cuenta con este, con el ánimo de establecer una normatividad

aplicable a la organización y que mejore el ambiente de seguridad actual, futuro y así evitar riesgos y peligros en los funcionarios y visitantes del IMDER.

Capítulo 6. Recomendaciones

Se recomienda a la entidad estar realizando constantes diagnósticos, especialmente a través de la matriz dofa, donde se pueden evidenciar las fortalezas debilidades, amenazas y oportunidades, con el fin de buscar soluciones a los factores que pueden afectar la entidad, antes de que ocurra un evento o accidentes que traiga daños a sus empleados y visitantes.

Es necesario proponer a la Alcaldía Municipal, que se cree un cargo para que esté constantemente realizando evaluaciones de riesgos tanto de la infraestructura como de los ambientes libres, es decir espacios cerrados o abiertos.

Se propone que la entidad IMDER, implemente la política de seguridad diseñada, con el fin de ir mejorando cada día aún más la labor realizada y así asegurar la eficiencia y eficacia de las actividades realizadas hasta el momento.

Se recomienda a la entidad sea estudiado e implementado el sistema de seguridad y salud en el trabajo propuesto, logrando así cumplir con las normas vigentes en el país y evitando accidentes que lamentar, de igual forma es necesario crear brigadas con capacitación continua y estar en constante comunicación con las entidades de socorro del municipio, fortaleciendo así los lazos de solidaridad.

Referencias

- Achs.cl/portal. (24 de Febrero de 2014). http://www.achs.cl/portal/ACHS-Corporativo/newsletters/pymes-achs-al-dia/Paginas/Capacitacion_preventiva_herramienta_efectiva_para_evitar_accidentes_y_enfermedades_laborales.aspx#.WzMRchKn_IU. Obtenido de Capacitación preventiva: herramienta efectiva para evitar accidentes y enfermedades laborales.
- Alcaldía de Ocaña. (2014). <http://ocana-nortedesantander.gov.co/dependencias.shtml?apc=dbxx-1-&x=2831445#mision>. Obtenido de Instituto Municipal de Deporte y Recreación – IMDER.
- Compañía de Seguros Positiva. (2018). <https://positivaeduca.positiva.gov.co/cdPositiva/web/web/pdf/BENEFICIOS.pdf>. Obtenido de Beneficios de la implementación del sistema de gestión.
- Congreso de la República. (2012). Ley 1562 de 11 de Julio de 2012. Bogotá: editorial El Trébol Ltda.
- Consejo Nacional de Seguridad de Chile. (2004). Prevención de riesgos de accidentes en Chile. Chile: Edición propia.
- Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.4.6.15. (s.f.).
- Decreto 1443 de 2014, Artículo 11. (s.f.).
- Deperu.com. (2017). <http://www.deperu.com/abc/diferencias-significado/4158/diferencia-entre-peligro-y-riesgo>. Obtenido de Peligro.
- El portal de la coordinacion empresarial.com. (11 de Febrero de 2015). <http://www.coordinacionempresarial.com/factores-de-riesgo-laboral/>. Obtenido de Factores de riesgo laboral.
- Instituto Municipal de Deportes y Recreación de Ocaña IMDER. (2015). Actividades realizadas. Ocaña: Alcaldía Municipal de Ocaña.
- Ministerio de salud. (2018). Enfermedad laboral. Obtenido de <https://www.minsalud.gov.co/proteccionsocial/RiesgosLaborales/Paginas/enfermedad-laboral.aspx>.
- Ministerio de trabajo. (2014). Sistema de gestión d la seguridad y salud en el trabajo SG-SST. Bogotá: Grupo de capacitación y bienestar laboral.
- Ministerio de trabajo y seguridad social. (2010). Resolución 2013 de 1986. Bogotá.

- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (2012). Resolución 2400 de 1979. Bogotá.
- Ministerio del trabajo. (10 de Junio de 2017). <http://www.mintrabajo.gov.co/medios-febrero-2014/3090-cartilla-de-riesgos-laborales-para-trabajadores.html>. Obtenido de Riesgos laborales para trabajadores.
- Ministerio del trabajo. (2018). <http://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/riesgos-laborales/sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo>. Obtenido de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Ministerio del trabajo. (2014). Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. Bogotá: Subdirección de Gestión del Talento Humano.
- Muñoz, A. (2010). La seguridad industrial, su estructura y contenido. Chile: Ministerio de industria y energía.
- OHSAS 18001. (15 de Julio de 2015). Riesgos en los procesos. Obtenido de <http://www.nueva-iso-45001.com/2015/07/ohsas-18001-riesgos-procesos/>.
- Organización Mundial de la Salud. (2018). http://www.who.int/topics/risk_factors/es/. Obtenido de Factores de riesgo.
- República de Colombia. (2012). Constitución Política de Colombia de 1991. Bogotá: Editorial Cupido.
- República de Colombia. (2018). Decreto 1072 de 2015. Bogotá.
- República de Colombia. (2018). Decreto 1443 de 2014. Bogotá.
- República de Colombia. (2018). Resolución 1111 de 2017. Bogotá.
- Revista Virtual Pro. (2011). <https://www.revistavirtualpro.com/revista/herramientas-de-planeacion-estrategica/6>. Obtenido de Herramientas de planeación estratégica.
- Sabino, E. (2000). La investigación descriptiva. . Chile: Ediciones Macgraw Hill.
- Safetya.co. (18 de Diciembre de 2016). <https://safetya.co/como-crear-la-politica-del-sg-sst/>. Obtenido de ¿Cómo crear la política del SG-SST?
- Sanguino, O. (14 de Octubre de 2013). <http://seguridadehigieneomar.blogspot.com/p/el-factor-humano-y-su-influencia-sobre.html>. Obtenido de Práctica segura e higiene .
- Sanitas. (2017). ¿Qué es la medicina preventiva? Obtenido de <https://www.sanitas.es/sanitas/seguros/es/particulares/biblioteca-de-salud/prevencion-salud/san041826wr.html>.

- SURA. (2018). <https://www.arlsura.com/index.php/component/content/article/75-centro-de-documentacion-anterior/equipos-de-proteccion-individual-/1194--sp-3393>. Obtenido de Elementos de protección personal.
- Universidad del Valle. (2017). <http://saludocupacional.univalle.edu.co/higieneyseguridad.html>. Obtenido de Higiene y Seguridad Industrial.
- Universidad Nacional Abierta y a Distancia. (2014). Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Bogotá.
- Universidad Santiago de Cali. (2018). <http://www.usc.edu.co/index.php/seguridad-y-salud-en-el-trabajo>. Obtenido de Sistema de seguridad y Salud en el Trabajo.

Apéndice

Apéndice A. Formato de encuesta dirigida a los funcionarios del Instituto Municipal de Deporte y Recreación de Ocaña IMDER.

UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER OCAÑA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS
ADMINISTRACION DE EMPRESAS

Objetivo. Proponer el diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en el Instituto Municipal de Deporte y Recreación de Ocaña IMDER, basado en la norma NTC OHSAS 18001:2007.

CONTESTE SEGÚN CORRESPONDA

1. ¿Conoce el sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo?

SI _____ NO _____

2. ¿Sabe si existe recurso humano adicional que apoye la ejecución del sistema?

SI _____ NO _____

3. ¿Se da capacitación sobre los riesgos a los cuales están expuestos los funcionarios?

SI _____ NO _____

4. ¿Conoce el reglamento de seguridad industrial y salud en el trabajo?

SI _____ NO _____

5. ¿Se realizan campañas de difusión y sensibilización de los subprogramas de medicina preventiva y del trabajo?

SI _____ NO _____

6. ¿Conoce cuáles son las enfermedades que puede adquirir en el trabajo, por las labores realizadas a diario?

SI _____ NO _____ Cuál? _____

7. ¿Conoce cuáles son los factores de riesgo en su área de trabajo? SI ___ NO ___, Cuáles?

_____, _____
_____, _____
_____, _____

8. ¿Se suministran elementos de protección personal (epp) según el (los) factor(es) de riesgo?

SI _____, NO _____

9. ¿Se realiza capacitación al personal en uso de elementos de protección personal?

SI _____ NO _____

Apéndice B. Recuento fotográfico.



Foto 1. Práctica del deporte de la natación
Fuente. Autor del proyecto



Foto 2. Practica de Taekwondo y ejercicios con aros
Fuente. Autor del proyecto



Foto 3. Ejercicios de calentamiento
Fuente. Autor del proyecto





Foto 4. Labores administrativas y de limpieza de las áreas verdes
Fuente. Autor del proyecto



Foto 5. Labores de limpieza
Fuente. Autor del proyecto



Foto 6. Área administrativa
Fuente. Autor del proyecto

**PROGRAMA DE
SEGURIDAD Y SALUD EN
EL TRABAJO
(SG – SST)**

OCAÑA, NS

2018

INTRODUCCIÓN

El trabajo es la base y fundamento de la vida social e individual. Es la actividad por medio de la cual el hombre se relaciona con la naturaleza para satisfacer sus necesidades y desarrollarse a sí mismo.

Dentro del medio laboral, el trabajador interactúa con diferentes condiciones de trabajo que pueden afectarlo positiva o negativamente. Por esto se dice que el trabajo puede convertirse en un instrumento tanto de salud como de enfermedad para el individuo, la empresa y la sociedad.

Se establece una relación directa entre la salud y el trabajo entendido como el vínculo del individuo con la labor que desempeña y la influencia que sobre la salud acarrea dicha labor. Este conjunto de variables predefinen la realización de la tarea y el entorno en que ésta se realiza se denomina condiciones de trabajo y están constituidas por factores del ambiente, de la tarea y de la organización que de no ser adecuadas pueden ocasionar accidentes. Igualmente a nivel del trabajador están los actos inseguros, que es la violación de una norma aceptada como técnica y segura por la empresa.

Los efectos mayores de las condiciones de trabajo desfavorables son los accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, ausentismo, rotación de personal y mal clima organizacional que se traducen en una disminución de la productividad de la empresa y en un deterioro de la calidad de vida de los trabajadores.

La Seguridad y salud en el Trabajo busca con la intervención de varias disciplinas y con la participación activa de todos los niveles de la empresa, mejorar las condiciones de trabajo y salud de la población trabajadora, mediante acciones coordinadas de promoción de la salud y la prevención y control de los riesgos, de manera que faciliten el bienestar de la comunidad laboral y la productividad de la empresa.

Por todo lo anterior se justifica la elaboración del programa de Seguridad y salud en el Trabajo que garantice el mejoramiento continuo de las Condiciones de Salud en el Trabajo y el bienestar de los empleados, para que se desempeñen de una manera adecuada y eficiente permitiendo su crecimiento personal y a la vez el mejoramiento de la productividad de la empresa.

DESCRIPCION GENERAL

En 1970 INDENORTE nombró un monitor deportivo para la ciudad de Ocaña que fue el señor: Ramón Yaruro quien mantuvo su cargo alrededor de 2 años; este nombramiento era directamente de Cúcuta.

En el año de 1972 delegaron un comité deportivo es cual estaba integrado por los señores: Pastor Amaya, Rito Fuentes, Tomes Bermúdez, Carlos Villamisar y fue designado un secretario quien fue el señor Hugo Yaruro.

Para 1974 en la ciudad de Cúcuta nos delegaban un monitor recreativo, que el encargado de la organización, de la recreación de los nativos de esta hermosa ciudad de Ocaña, que siempre encontraron en el deporte un buen descanso y como aprovechar la actividad de su tiempo libre con que los jóvenes se destacaron en la realización de las actividades deportivas y recreativas que se les organizaba.

COLDEPORTE, en el año 1975 delegó un secretario ejecutivo quien fue representado por el doctor Mario Guerrero y para el año siguiente (1976) fue sustituido por el Doctor Raúl Amaya quien fue asignado por COLDEPORTE.

Para el año 1982 se realizaban campeonatos de fútbol que desarrollaban no tan organizadamente como se observa hoy en día, pues para ese entonces no se disponía de un organismo o institución que se destacara a esa clase de actividades en bien del deporte como existe en la actualidad, mostrando lo positivo y bueno que tiene nuestra ciudad para exponer a nivel nacional.

En ese mismo año un grupo de jóvenes para ese entonces crearon LA JUNTA MUNICIPAL DE DEPORTES, en la cual hicieron parte jóvenes como: Ramón Carrascal, Gustavo Bloise, Edgar Casadiego más conocido como Churo, Pedro Fuentes, Rito Fuentes, Pastor Amaya y otros que estos personajes no lograron acordarse pues aclararon que su memoria ya no es igual; en la cual comenzaron realizando campeonatos con una buena organización y premiación que era lo que los concursantes exigían en el momento, esta junta empezaron a cambiarla anualmente para que la junta entrante innovara; al ver los buenos resultados empezaron a realizar campeonatos en diferentes deportes como: Micro Fútbol, Baloncesto, Béisbol y atletismo, le arrojó buenos resultados estos campeonatos siguieron realizándose; solo que ya no existían muchos escenarios deportivos.

Para 1998 en cabeza del Alcalde FRANCISCO ANTONIO CORONEL JULIO, se constituyó EDMO (ente deportivo municipal de Ocaña para que fomentaran en toda la juventud el deporte para su buen desarrollo físico, mental, psicológicos y a nivel de salud era educar a la comunidad estudiantil en el momento que el deporte lo podía desarrollar a futuro con sus actitudes a exponer; su primer dirigente fue: Jorge Quesada, que a determinados tiempos nos cambiaban según el alcalde que se posicionara. Después delegaron a otro director DAGOBERTO CARRASCAL quien nos dirigió unos años, luego se le delegó esta función al señor Pablo Eli Sánchez quien se desempeñó hasta el año 2007 aproximadamente.

En el año 2000 EDMO gestiona recursos para la construcción del COLISEO CUBIERTO ARGELINO DURAN QUINTERO. Pues se contaba con el Estado en el cual muchas personas podrían observar los jóvenes jugando fútbol, y de igual manera los hicieran viendo jugar Baloncesto, Micro fútbol, Béisbol deleitándose del buen juego juvenil y mayores. Para ese mismo año se inauguró la parte occidental de la gradería de este gran proyecto que mostró ser un éxito a las metas a alcanzar a futuro.

Para el 2009 con el señor alcalde YEBRAIL HADDAD LINEROS, a la mano de Camilo Ernesto Casadiego Suarez director en este momento de EDMO. Cambiaron la razón social de la institución con el mismo objetivo que la llamo IMDER (Instituto Municipal de Deporte y Recreación) de la ciudad de Ocaña, que consta: Director, contador, auxiliar contable, secretaria, coordinadores de los programas que proyectaron a realizar, monitores que son los encargados de enseñar a un grupo de alumnos para prepararlos en determinado deporte para encaminarlos en el deporte en su tiempo libre y desarrollo deportivo desde ahora hacia su futuro. Este es el organigrama del IMDER con el objetivo de proyectar el deporte de manera municipal desde la sociedad pre infantil para el aprovechamiento del tiempo libre de estos jóvenes y su desarrollo deportivo, recreacional, a través de programas y proyectos estratégicos del plan de desarrollo municipal que constituyan en el mejoramiento de vida en la Ciudad de Ocaña.

Misión. El Instituto Municipal de Deporte y Recreación IMDER, fomenta el desarrollo del Deporte, la Recreación, la Educación Física y el aprovechamiento del tiempo libre, coordinando actividades como un servicio público a través de programas y proyectos estratégicos contenidos en el plan de desarrollo municipal y que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de la comunidad ocañera

Visión. En el 2020, el IMDER, será un instituto, dinámico, competitivo, líder y totalmente viable, en el desarrollo del Deporte, la Recreación, la Educación Física y el aprovechamiento del tiempo libre, que será un modelo de contribución al desarrollo del municipio de Ocaña, con un alto nivel de profesionalismo y una excelente cultura de servicio, con compromiso, honestidad, rectitud, respeto y responsabilidad.

SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, tiene como propósito la estructuración de la acción conjunta entre el empleador y los trabajadores, en la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) a través del mejoramiento continuo de las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo.

Involucramiento de los trabajadores para un trabajo en equipo en pro de la seguridad y la salud de todos que participan en la cadena de valor de una empresa.

Para su efecto, el empleador debe abordar la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales, la protección y promoción de la salud de los trabajadores, a través de la implementación de un método lógico y por etapas cuyos principios se basan en el ciclo PHVA

(Planificar, Hacer, verificar y Actuar) y que debe incluir la política, organización, planificación, aplicación, evaluación, auditoría y acciones de mejora. El desarrollo articulado de estos elementos, permitirá cumplir con los propósitos del SG-SST.

El SG-SST, debe caracterizarse por su capacidad de adaptarse al tamaño y características de la empresa, para centrarse en la identificación y control de los peligros y riesgo asociados con su actividad y debe ser compatible con los otros sistemas de gestión de la empresa y debe estar integrado en ellos.

OBJETIVOS EN SST

Los objetivos en SST, deben expresarse de conformidad con la Política de SST y el resultado de la evaluación inicial y periódica cuando proceda. Estos objetivos son:

Promover prácticas adecuadas para el cuidado integral de los trabajadores y partes interesadas, con la finalidad de disminuir el impacto generado en las condiciones de trabajo y la no aparición de enfermedades laborales.

Proteger la seguridad y salud de todos los trabajadores y partes interesadas, mediante la mejora continua del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la entidad.

Implementar medidas de higiene y seguridad que permitan identificar, prevenir y controlar eventos no deseados en personas y bienes; promoviendo ambientes de trabajo sanos y seguros en el IMDER.

Cumplir con los requisitos legales y otros establecidos para la organización en Seguridad y Salud en el Trabajo; mejorando la calidad de vida de los trabajadores y partes interesadas, enmarcados en los valores corporativos de la entidad.

Fomentar la participación activa del comité paritario de Seguridad y Salud en el trabajo.

Identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos y establecer los controles respectivos, para garantizar entornos seguros.

ALCANCE

Este Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo aplica a todo el personal y visitantes del Instituto Municipal de Deporte y Recreación de Ocaña IMDER,

MARCO DE REFERENCIA

Marco Legal

La entidad establece cuál es su marco de referencia legal para el campo de aplicación en SST y Seguridad Industrial.

Normatividad vigente en SST y Riesgos Laborales

1979: Ley 9 es el Código Sanitario Nacional.

1979: Resolución 2400 Estatuto de la Seguridad industrial

- 1979: Resolución 2413 SST en el sector de la construcción.
- 1984: Decreto 614, Plan Nacional de SST
- 1986: Resolución 2013 Comité Paritario de SST
- 1987: Decreto 1335, Seguridad minera subterránea
- 1989: Resolución 1016, reglamenta los programas de SST en las empresas.
- 1990: Resolución 1792, valores límites contra ruido
- 1990: Resolución 9030, Seguridad en emisiones ionizantes
- 1991: Decreto 1843, Uso y manejo de plaguicidas
- 1992: Resolución 1075, Prevención de la fármaco dependencia, alcoholismo y tabaquismo en el trabajo.
- 1992: Resolución 10834, Clasificación toxica plaguicidas.
- 1993: Decreto 2222, Reglamento de higiene y seguridad en labores mineras a cielo abierto.
- 1994: Decreto Ley 1295 Reglamenta al Sistema General de Riesgos Laborales
- 1994: Decreto 1772 Reglamenta la afiliación y cotización al Sistema de Riesgos Laborales
- 1996: Decreto 1530 afiliación empresas, accidente de trabajo con muerte, empresas temporales.
- 1997: Ley 361, integración laboral a personas discapacitadas
- 1998: Ley 436, Seguridad en el manejo de asbesto.
- 1999: Decreto 917 Manual único de calificación invalidez
- 2001: Decreto 875, Ratifica el convenio de ginebra sobre la seguridad en el uso de asbesto.
- 2002: Resolución 058, normas en emisiones ambientales para incineradores y hornos crematorios.
- 2002: Decreto 1609 Transporte de sustancias peligrosas
- 2002: Decreto 1607 modifica la tabla de clasificación de actividades económicas para el SGRP.
- 2002: Ley 776 modifica el decreto 1295 de 1994 en el tema de prestaciones económicas y de prescripción de derechos.
- 2003: ley 797 reforma el sistema general de pensiones.
- 2003: Ley 828, control a la evasión del sistema de seguridad Social
- 2003: Decreto 2090 define las actividades de alto riesgo y modifica su régimen de pensiones
- 2003: Decreto 2800 reglamenta la afiliación de los independientes al Sistema de Riesgos Laborales
- 2003: Ley 860 requisitos para obtener la pensión de invalidez
- 2004 Decisión 584 instrumento andino de seguridad y salud en el trabajo de la comunidad andina de naciones.
- 2004 Circular Unificada del Ministerio de Protección Social, Instrucciones al empleador y a las Administradoras de Riesgos Laborales.
- 2005: Decreto 3615 afiliación colectiva de independientes modificado por el decreto 2313 de 2006
- 2005: Resolución 1570, sistema de información único para registro de ATEP en las empresas, ARPs, EPSs, y juntas.
- 2005: Resolución 0156, Se adoptan los formatos de informe de Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional.
- 2005: Decreto 195, limites exposición campos electromagnéticos
- 2006: Ley 1010 definición, constitución y sanciones Acoso Laboral
- 2006: Resolución 627 Norma Nacional de emisión de ruido y ruido ambiental

2007: Resolución 1401, procedimientos legales para investigación y reporte de los accidentes de trabajo

2007: Resolución 2346, Practica de evaluaciones medicas e Historia Clínica Ocupacional.

2007: Resolución 1855, Sistema de garantía de la calidad en el SGRP. Estándares mínimos.

2007: Resolución 2844, Guías de Atención Integral en SST

2007: Resolución 2646, programa empresarial riesgo psicosocial.

2008: Proyecto de ley 103 Comisión séptima del Senado definición ATEP

2008: Resolución 1013 Guías de Atención Integral en SST.

2008: Resolución 3673 Reglamento Técnico de Trabajo Seguros en alturas derogada

2009: Circular 070 de 2009 trabajo en alturas

2009: Resolución 736 Complementa la anterior resolución sobre la certificación de competencia para trabajo en alturas – SENA

2009: Resolución 1486 Lineamientos técnicos certificación trabajo en alturas

2009: Resolución 1918, practica de las evaluaciones médicas ocupacionales y la guarda, archivo y custodia de las mismas

2009: Resolución 736 Modifica Certificación competencias para trabajo en Alturas aplaza su implementación a Julio de 2010.

2009: Decreto 2566 Adopta tabla Enfermedades Ocupacionales

2009: Circular 070 Procedimiento e instrucciones trabajo en altura

Resolución 1441 de 2013 MSPS – HABILITACION

Resolución 2087 de 2013 afiliación independientes

Resolucion_2415_de_2013 afiliaciones ante ARL reglamenta parcialmente la Ley 1562 de 2012, resoluciones 1747 de 2008, 2377 de 2008, 990 y 2249 de 2009, 1004 de 2010, 445 y 476 de 2011 y 3214 de 2012

2012: Resolución 1409 Reglamento Técnico para protección contra caídas en Trabajo en alturas

2013: Resolución 378 medidas para garantizar la seguridad en el transporte público terrestre

2013: Resolución 1903 modifica el numeral 5° del artículo 10 y el parágrafo 4° del artículo 11 de la resolución 1409 de 2012 y se dictan otras disposiciones

2014: Decreto 1565 Plan estratégico de seguridad Vial para empresa con un numero de vehículos directos o contratados superior a 10 diez.

2012: Ley 1562/12

2014: Decreto 1443

2015: Decreto 1072

Resolución 1111 de 2017

DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

Acción correctiva: Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseable (ARL: SURA, 2018).

Acción de mejora: Acción de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SGSST, para lograr mejoras en el desempeño de la organización en la seguridad y la salud en el trabajo de forma coherente con su política (ARL: SURA, 2018).

Acción preventiva: Acción para eliminar o mitigar la(s) causa(s) de una no conformidad potencial u otra situación potencial no deseable (ARL: SURA, 2018).

Actividad no rutinaria: Actividad que no forma parte de la operación normal de la organización o actividad que la organización ha determinado como no rutinaria " por su baja frecuencia de ejecución (ARL: SURA, 2018).

Actividad rutinaria: Actividad que forma parte de la operación normal de la organización, se ha planificado y es estandarizable (ARL: SURA, 2018).

Alta dirección: Persona o grupo de personas que dirigen y controlan una empresa (ARL: SURA, 2018).

Amenaza: Peligro latente de que un evento físico de origen natural, o causado, o inducido por la acción humana de manera accidental, se presente con una severidad suficiente para causar pérdida de vidas, lesiones u otros impactos en la salud, así como también daños y pérdidas en los bienes, la infraestructura, los medios de sustento, la prestación de servicios y los recursos ambientales (ARL: SURA, 2018).

Auto-reporte de condiciones de trabajo y salud: Proceso mediante el cual el trabajador o contratista reporta por escrito al empleador o contratante las condiciones adversas de seguridad y salud que identifica en su lugar de trabajo (ARL: SURA, 2018).

Centro de trabajo. Se entiende por Centro de Trabajo a toda edificación o área· a cielo abierto destinada a una actividad económica en una empresa determinada (ARL: SURA, 2018).

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

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

Hacer: Implementación de las medidas planificadas.

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

Actuar: Realizar acciones de mejora para obtener los mayores beneficios en la seguridad y salud de los trabajadores (ARL: SURA, 2018).

Eficacia: Es la capacidad de alcanzar el efecto que espera o se desea tras la realización de una acción (ARL: SURA, 2018).

Eficiencia: Relación entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados (ARL: SURA, 2018).

Emergencia: Es aquella situación de peligro o desastre o la inminencia del mismo, que afecta el funcionamiento normal de la empresa. Requiere de una reacción inmediata y coordinada de los trabajadores, brigadas de emergencias y primeros auxilios y en algunos casos de otros grupos de apoyo dependiendo de su magnitud (ARL: SURA, 2018).

Evaluación del riesgo: Proceso para determinar el nivel de riesgo asociado al nivel de probabilidad de que dicho riesgo se concrete y al nivel de severidad de las consecuencias de esa concreción (ARL: SURA, 2018).

Evento Catastrófico: Acontecimiento imprevisto y no deseado que altera significativamente el funcionamiento normal de la empresa, implica daños masivos al personal que labora en instalaciones, parálisis total de las actividades de la empresa o una parte de ella y que afecta a la cadena productiva, o genera, destrucción parcial o total de una instalación. .

Identificación del peligro: Proceso para establecer si existe un peligro y definir las características de éste (ARL: SURA, 2018).

Indicadores de estructura: Medidas verificables de la disponibilidad y acceso a recursos, políticas y organización con que cuenta la empresa para atender las demandas y necesidades en Seguridad y Salud en el Trabajo (ARL: SURA, 2018).

Indicadores de proceso: Medidas verificables del grado de desarrollo e implementación del SG-SST (ARL: SURA, 2018).

Indicadores de resultado: Medidas verificables de los cambios alcanzados en el período definido, teniendo como base la programación hecha y la aplicación de recursos propios del programa o del sistema de gestión (ARL: SURA, 2018).

Matriz legal: Es la compilación de los requisitos normativos exigibles a la empresa acorde con las actividades propias e inherentes de su actividad productiva, los cuales dan los lineamientos normativos y técnicos para desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo -SG-SST, el cual deberá actualizarse en la medida que sean emitidas nuevas disposiciones aplicables (ARL: SURA, 2018).

Mejora continua: Proceso recurrente de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, para lograr mejoras en el desempeño en este campo, de forma coherente con la política de Seguridad y Salud en el Trabajo SST de la organización (ARL: SURA, 2018).

No conformidad: No cumplimiento de un requisito. Puede ser una desviación de estándares, prácticas, procedimientos de trabajo, requisitos normativos aplicables, entre otros.

Peligro: Fuente, situación o acto con potencial de causar daño en la salud de los trabajadores, en los equipos o en las instalaciones (ARL: SURA, 2018).

Condiciones de salud: El conjunto de variables objetivas y de auto-reporte de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora (ARL: SURA, 2018).

Condiciones y medio ambiente de trabajo: Aquellos elementos, agentes o factores que tienen influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores. Quedan específicamente incluidos en esta definición, entre otros: a) las características generales de los locales, instalaciones, máquinas, equipos, herramientas, materias primas, productos y demás útiles existentes en el lugar de trabajo; b) Los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia; c) los procedimientos para la utilización de los agentes citados en el apartado anterior, que influyan en la generación de riesgos para los trabajadores y; d) la organización y ordenamiento de las labores, incluidos los factores ergonómicos o biomecánicos y psicosociales (ARL: SURA, 2018).

Descripción sociodemográfica: Perfil socio demográfico de la población trabajadora, que incluye la descripción de las características sociales y demográficas de un grupo de trabajadores, tales como: grado de escolaridad, ingresos, lugar de residencia, composición familiar, estrato socioeconómico, estado civil, raza, ocupación, área de trabajo, edad, sexo y turno de trabajo.

Efectividad: Logro de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo con la máxima eficacia y la máxima eficiencia.

Política de seguridad y salud en el trabajo: Es el compromiso de la alta dirección de una organización con la seguridad y la salud en el trabajo, expresadas formalmente, que define su alcance y compromete a toda la organización.

Registro: Documento que presenta resultados obtenidos o proporciona evidencia de las actividades desempeñadas. .

Rendición de cuentas: Mecanismo por medio del cual las personas e instituciones informan sobre su desempeño.

Revisión proactiva: Es el compromiso del empleador o contratante que implica la iniciativa y capacidad de anticipación para el desarrollo de acciones preventivas y correctivas, así como la toma de decisiones para generar mejoras en el SGSST.

Revisión reactiva: Acciones para el seguimiento de enfermedades laborales, incidentes, accidentes de .trabajo y ausentismo laboral por enfermedad.

Requisito Normativo: Requisito de seguridad y salud en el trabajo impuesto por una norma vigente y que aplica a las actividades de la organización.

Riesgo: Combinación' de la probabilidad de que ocurra una o más exposiciones o eventos peligrosos y la severidad del daño que puede ser causada por éstos.

Valoración del riesgo: Consiste en emitir un juicio sobre la tolerancia o no del riesgo estimado.

Vigilancia de la salud en el trabajo o vigilancia epidemiológica de la salud. En el trabajo: Comprende la recopilación, el análisis, la interpretación y la difusión continuada y sistemática de datos a efectos de la prevención. La vigilancia es indispensable para la planificación, ejecución y evaluación de los Sistemas de seguridad y salud en el trabajo, el control de los trastornos y lesiones relacionadas con el trabajo y el ausentismo laboral por enfermedad, así como para la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Dicha vigilancia comprende tanto .la vigilancia de la salud de los trabajadores como la del medio ambiente de trabajo.

Parágrafo 1: En aplicación de lo establecido en el artículo 10 de la Ley 1562 de 2012, para todos los efectos se entenderá como seguridad y salud en el trabajo todo lo que antes de la entrada en vigencia de dicha ley hacía referencia al término SST.

Parágrafo 2: Conforme al parágrafo anterior a partir de la fecha de publicación del presente decreto se entenderá el Comité Paritario de SST como Comité Paritario en Seguridad y Salud en el Trabajo y el' Vigía en SST como Vigía en Seguridad y Salud en el Trabajo, quienes tendrán las funciones establecidas en la normatividad vigente.

Sistema General de Riesgos laborales: Es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan.

Riesgos Laborales: Son riesgos laborales 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.

Accidente de Trabajo: Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo. Igualmente el que se produzca durante el traslado de los trabajadores desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador.

Enfermedad Profesional: Se considera enfermedad profesional todo estado patológico permanente o temporal que sobrevenga como consecuencia obligada y directa de la clase de trabajo que desempeña el trabajador, o del medio en que se ha visto obligado a trabajar, y que haya sido determinada como enfermedad profesional por el gobierno nacional.

SST: Conjunto de disciplinas que tienen como finalidad la promoción de la salud en el trabajo a través del fomento y mantenimiento del más elevado nivel de bienestar en los trabajadores, previniendo alteraciones de la salud generadas por las condiciones de trabajo, protegiéndolos contra los riesgos resultantes de la presencia de agentes nocivos y colocándolos en un cargo acorde con sus aptitudes físicas y psicológicas.

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

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

Panorama de Factores de Riesgo: Información detallada sobre las condiciones de riesgo laboral, así como el conocimiento de la exposición a que están sometidos los distintos grupos de trabajadores afectados por ellos. Dicha información implica una acción continua y sistemática de observación y medición, de manera que exista un conocimiento actualizado a través del tiempo, que permitan una adecuada orientación de las actividades preventivas posteriores.

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

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

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

Priorización de Riesgos: Consiste en el ordenamiento secuencial de la severidad de los factores de riesgo identificados, según su grado de peligrosidad y/o de riesgo, con el fin de desarrollar acciones de control, corrección y prevención en orden prioritario.

Salud: Es el completo bienestar físico, mental y social y no solamente la ausencia de enfermedad o invalidez. (O.M.S.).

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

Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo: El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora, continua y que incluye la política, la organización, la planificación,

la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo. Con actividades 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.

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

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

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

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

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

Tasa El coeficiente o tasa es la relación existente entre la población que presenta un hecho particular, la población susceptible a ese hecho.

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

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

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

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

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

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

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

Programa de vigilancia epidemiológica: Conjunto de acciones y metodologías encaminadas al estudio, evaluación y control de los factores de riesgo presentes en el trabajo y de los efectos que genera en la salud. Se apoya en un sistema de información y registro.

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

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

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

Monitoreo ambiental: Medición de las concentraciones o niveles de contaminantes a los cuales están expuestos los trabajadores durante su jornada diaria.

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

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

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

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

POLÍTICA DEL SST EN LA ENTIDAD

El Instituto Municipal de Deporte y Recreación de Ocaña IMDER, se compromete con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SGSST, dirigiendo sus esfuerzos hacia la prevención de accidentes de trabajo o enfermedades laborales y la promoción de la salud con el fin de alcanzar el bienestar físico, mental y social de los empleados.

El Instituto mantendrá el liderazgo y la responsabilidad, para que los empleados y visitantes desde su actividad laboral y los visitantes desde su práctica cuenten con los recursos, la asesoría oportuna y clara para prevenir toda clase de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

RESPONSABILIDADES FRENTE AL SISTEMA DE GESTION EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Recursos. Para el desarrollo del Sistema de gestión de Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST), el Instituto Municipal de Deporte y Recreación de Ocaña IMDER, dispone de recursos humanos, financieros, técnicos y físicos necesarios para garantizar el cumplimiento de los objetivos aquí establecidos.

Recursos humanos. Los recursos humanos contemplan aspectos de capacitación y funciones directas en la gestión del sistema de seguridad y salud en el trabajo que garantizará el cumplimiento estricto, la planeación y programación de cada una de las actividades del procedimiento de Seguridad y Salud en el Trabajo será la persona contratada para el apoyo del sistema, los miembros que conforman el COPASST y los brigadistas de la institución.

Adicionalmente, se gestionarán todas las actividades de prestación de servicios de asesoría y ejecución técnica, para la corrección de Factores de Riesgo presentes en las diferentes áreas de trabajo, con profesionales experimentados en el tema, la supervisión dinámica del COPASST y la asesoría de la ARL POSITIVA.

Recursos técnicos. Los recursos tecnológicos contemplan aspectos de inversión en equipos utilizados y su mantenimiento en la implementación y desarrollo del SG-SST, el Instituto Municipal de Deporte y Recreación de Ocaña IMDER cuenta con espacios físicos suficientes para la capacitación del personal, dotado con otros recursos como son: Equipos de cómputo, Sillas, Televisor, DVD, Video Beam, auditorio, salas de trabajo etc. Entre los recursos tecnológicos esta la metodología con que se llevaran a cabo algunas de las actividades para el desarrollo del SG – SST.

Capacitaciones.

Exámenes Médicos

Adquisición de elementos para el manejo de Emergencias, brigadas y brigadistas.

Adecuación de puestos de trabajo.

Arreglo de instalaciones locativas

Implementación del Sistema Integral de Gestión.

Recursos financieros. Los recursos financieros integran, las inversiones económicas en los aspectos anteriores y otros que el Instituto Municipal de Deporte y Recreación de Ocaña IMDER identifica para desarrollar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo ya que es de suma importancia que la institución implemente dicho Sistema.

DIRECCIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SST

El liderazgo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo está a cargo del Director de la entidad y con el apoyo de los funcionarios de la misma.

ORGANIZACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Responsabilidades del empleador

El empleador está obligado a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, acorde con lo establecido en la normatividad vigente.

Dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST en la empresa, el empleador tendrá entre otras, las siguientes obligaciones:

Definir, firmar y divulgar la política de Seguridad y Salud en el Trabajo, a través de documento escrito, el empleador debe suscribir la política de seguridad y salud en el trabajo de la empresa, la cual deberá proporcionar un marco de referencia para establecer y revisar los objetivos de seguridad y salud en el trabajo;

Asignación y Comunicación de Responsabilidades: Debe asignar, documentar y comunicar las responsabilidades específicas en Seguridad y Salud en el Trabajo SST a todos los niveles de la organización, incluida la alta dirección

Pagar la totalidad de las cotizaciones de los trabajadores a su servicio a la Administradora de Riesgos Laborales (A.R.L.).

Procurar el cuidado integral de la salud de los trabajadores y de los ambientes de trabajo.

Programar, ejecutar y controlar el cumplimiento del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo de la empresa y procurar su financiación.

Facilitar la capacitación de los trabajadores en materia de SST.

Notificar a la ARL: los accidentes y las enfermedades laborales.

Planear, organizar, dirigir, desarrollar y aplicar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, y como mínimo una (1) vez al año, realizar su evaluación

Responsabilidades de los trabajadores

El papel fundamental de los supervisores es clave en la gestión de la seguridad y la salud porque pueden fomentar y asegurar que los procedimientos que establece la empresa y que aplique el trabajador, sean los óptimos para las condiciones de trabajo y competencias de los trabajadores;

además de intervenir y participar en el diseño de una política que sea aplicable y practica para el contexto donde desarrolla la empresa.

Procurar el cuidado integral de su salud

Observar las normas y reglamentos de SST de la empresa

Conservar en orden y aseo los lugares de trabajo, lugares comunes, las herramientas y los equipos usar en forma oportuna y adecuada los dispositivos de prevención de riesgos y los elementos de protección personal.

Seguir procedimientos seguros para su protección, la de sus compañeros y la de la empresa en general.

Informar toda condición peligrosa o prácticas inseguras y hacer sugerencias para prevenir o controlar los factores de riesgo.

Tomar parte activa del comité, comisiones y programas de inspección que se asignen.

Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación del SG-SST; y

Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

Responsabilidades del Comité Paritario del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST):

El Instituto Municipal de Deporte y Recreación de Ocaña IMDER elige el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo para un periodo de dos años, realizando inscripción ante el Ministerio de la Protección Social, adoptando la obligación de brindar el tiempo para realizar seguimiento al desarrollo de tareas que permitan la identificación oportuna de los riesgos y plan de acción para la intervención a los mismos.

Responsabilidades: Apoyar el desarrollo integral del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo establecida por la institución

Funciones:

Dar apoyo al Coordinador del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo Realizar actividades de inspección y Seguridad y Salud en el Trabajo, en apoyo del encargado de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Apoyar al responsable de la Seguridad y Salud en el Trabajo en la Promoción y divulgación de actividades de Medicina, Higiene y Seguridad.

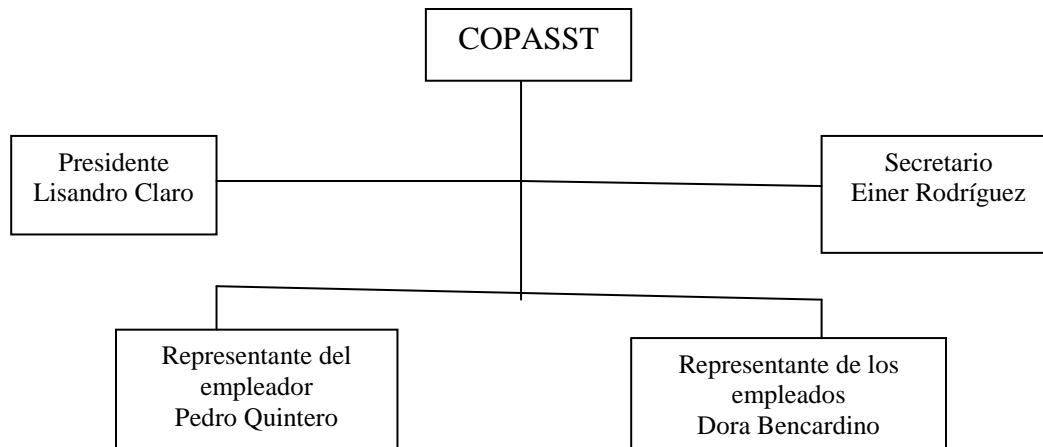
Participar en la identificación y actualización en la identificación de Peligros, Evaluación y Control de Riesgos dentro de la organización.

Colaborar en la implementación de prácticas de seguridad y Seguridad y Salud en el Trabajo.

Como parte del Equipo Investigador participar en las investigaciones de accidentes e incidentes de trabajo y el seguimiento respectivo.

Contribuir activamente en el desarrollo e implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Apoyar el desarrollo de actividades que contribuyan al mejoramiento de las condiciones de trabajo y salud de los empleados.

Organigrama del COPASST.



Responsabilidades del equipo investigador de accidentes e incidentes de trabajo. Responsabilidades: Identificar las causas, hechos y situaciones que generan la ocurrencia de accidentes e incidentes de trabajo, garantizando las medidas correctivas para la eliminación o minimización de estos.

Funciones:

Investigar todos los accidentes e incidentes de trabajo, conforme lo determina la Resolución 1401 de 2007 y el Procedimiento de Investigación de Incidentes y Accidentes de Trabajo.

Proponer al Comité Paritario, medidas, acciones preventivas y correctivas generadas como producto de las investigaciones de los accidentes e incidentes de trabajo.

Realizar seguimiento a las acciones planteadas y ejecutadas a partir de cada investigación de accidente e incidente de trabajo ocurrido en la empresa.

Responsabilidades del comité operativo de emergencias (COE). Responsabilidades: Garantizar el cumplimiento del Plan para la prevención y atención de emergencias internas y externas, asegurando los medios administrativos y técnicas necesarias para su implementación, puesta en marcha y mantenimiento.

Funciones:

Brindar apoyo en el cumplimiento de Plan de prevención y atención de emergencias internas y externas asumiendo el liderazgo y responsabilidad desde todos los niveles de la entidad.

Ejercer control y seguimiento sobre el desarrollo y control del Plan para atención de emergencias, velando por la ejecución de mínimo de dos simulacros anuales en cada una de las sedes del Plan de Emergencias y Evacuación, con la participación de todos los niveles de la organización.

Apoyar en la proyección de los comunicados de prensa al área de Gestión Social y comunicaciones en caso de emergencia.

DIAGNÓSTICO DE LAS CONDICIONES DE SALUD

Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgo. Según el Marco Normativo Decreto 1072 de 2015, artículo 2.2.4.6.15 Artículo 15. Identificación de Peligros, Evaluación y Valoración de los Riesgos. El empleador o contratante debe aplicar una metodología que sea sistemática, que tenga alcance sobre todos los procesos y actividades rutinarias y no rutinarias internas o externas, máquinas y equipos, todos los centros de trabajo y todos los trabajadores independientemente de su forma de contratación y vinculación, que le permita identificar los peligros y evaluar los riesgos en seguridad y salud en el trabajo, con el fin que pueda priorizarlos y establecer los controles necesarios, realizando mediciones ambientales cuando se requiera. A partir de la vigencia del presente decreto, los panoramas de factores de riesgo se entenderán como identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos.

Generalidades

Para la vigencia 2018 se realizará la actualización de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos para la institución, de conformidad con el cronograma de actividades.

Marco Teórico

Es una metodología dinámica de recolección, tratamiento y análisis de información sobre los factores de riesgo laborales y el establecimiento de la exposición a la que están sometidos los trabajadores del Instituto Municipal de Deporte y Recreación de Ocaña IMDER, en su área de trabajo, permitiendo la implementación, desarrollo y orientación de las actividades de prevención y control de dichos factores en el programa de Seguridad y Salud en el Trabajo del Instituto.

Evaluación inicial o periódica de la SST. El sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo, anualmente debe ser evaluado para determinar el grado de efectividad o impacto que las acciones del programa han tenido sobre las condiciones de trabajo y salud de la institución.

Indicadores. Se definen los indicadores (cualitativos o cuantitativos) que evalúen la estructura, el proceso y los resultados del SG-SST en el Instituto Municipal de Deporte y Recreación de Ocaña IMDER, y se debe hacer el seguimiento a los mismos, para el cumplimiento de las metas definidas en plan de trabajo anual. Estos indicadores deben alinearse con el planteamiento estratégico de la institución y hacer parte del mismo.

Variables sociodemográficas de la población. Para conocer las características de la población trabajadora se identifica su distribución de acuerdo con el género y la edad.

GERNERO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
HOMBRES	10	67%
MUJERES	5	33%
TOTAL	15	100%

Índices de ausentismo y accidentalidad. Los índices nos permiten comparar los diferentes períodos en cuanto a frecuencia, severidad y duración de las ausencias, adicionalmente para evaluar el desarrollo de las actividades planeadas en el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo del Instituto Municipal de Deporte y Recreación de Ocaña IMDER, aplica mensualmente índices de ausentismo por enfermedad común, accidente de trabajo, enfermedad profesional y ausencias administrativas. Se lleva un registro de ausentismo en la entidad. Como medida de seguimiento y control del ausentismo de los funcionarios.

No de empleados X 100
No de ausencias

La entidad debe estar documentada y actualizada periódicamente (como mínimo, de manera anual).

De acuerdo con la naturaleza de los peligros, la priorización y la actividad económica de la empresa, podrá ser necesario aplicar metodologías específicas nacional o internacionalmente aceptadas, para complementar la evaluación de los riesgos en SST ante peligros de origen físico, químico, biológico, psicosocial entre otros.

Evaluación inicial o periódica de la SST

El empleador debe realizar una evaluación inicial según corresponda, con el fin de identificar las prioridades en SST propias de su empresa lo que a su vez, debe ser el punto de partida para el establecimiento del Sistema de SST o para la actualización del existente. Esta evaluación debe ser realizada por personal competente.

La evaluación debe incluir, entre otros, los siguientes aspectos:

La identificación de la legislación nacional vigente aplicable en materia de SST

La identificación de los peligros y evaluación de los riesgos en SST actualizada (no mayor a un año).

La identificación de las amenazas con posibilidad de generar emergencias en SST y evaluación de la vulnerabilidad

La evaluación de la efectividad de las medidas de control implementadas, con el fin de eliminar los peligros o controlar los riesgos

La evaluación de la efectividad de las medidas implementadas, para controlar las amenazas prioritarias con posibilidad de generar emergencias

La descripción sociodemográfica de los trabajadores y la caracterización de sus condiciones de salud, así como la evaluación y análisis de las estadísticas sobre la salud de los trabajadores, la enfermedad profesional y la accidentalidad laboral mínimo de los dos últimos años.

La evaluación inicial debe estar documentada y debe ser la base para tomar las decisiones y para planificar la gestión de la SST; también, debe servir de referencia para establecer una línea basal y para evaluar la mejora continua en SST.

La evaluación inicial debe ser revisada periódicamente (mínimo una vez al año) y actualizada cuando sea necesario, con el fin de mantener vigente las prioridades en SST acorde con los cambios en las condiciones y procesos de trabajo de la empresa y su entorno.

El empleador debe facilitar mecanismos para el autoreporte de condiciones de trabajo y de salud por parte de los trabajadores; esta información la debe utilizar como insumo para la evaluación inicial o para la actualización de las condiciones de SST (Decreto 1072 del 2015).

DIAGNÓSTICO DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Se aplica el procedimiento de identificación de Peligros y valoración de riesgos con la elaboración de la respectiva matriz.

Según lo analizado en la Matriz de identificación de peligros, y teniendo en cuenta las labores realizadas en la empresa, se hace aquí una descripción sobre el procedimiento seguido y sus resultados. Para esto es fundamental el apoyo de la asesoría técnica.

Se debe:

Elaborar un listado de máquinas, equipos y herramientas

Elaborar un listado de insumos y sustancias

Elaborar o actualizar el listado de residuos o desechos industriales.

Matriz de priorización de factores de riesgo

Este análisis se hace según la matriz o metodología elegida. La priorización de factores de riesgo consiste en analizar cuál o cuáles son los riesgos no aceptables que requieren intervención inmediata. Se debe describir cuáles son las áreas, puestos de trabajo, actividades, con su respectivo análisis.

En cuanto al control planteado, se hace la referencia, se explica cómo se va a controlar.

Planeación, organización y ejecución

El responsable del desarrollo de las actividades de SST de la empresa, realizará el análisis y priorización, los resultados de los registros de incapacidades, consultas médicas, entre otros.

Para lo relacionado con Higiene y Saneamiento básico se tendrá en cuenta aquellas acciones dirigidas a la Identificación, Evaluación y Control de los Factores de Riesgo en el ambiente de trabajo. Para esto la empresa debe proponer estudios ambientales periódicos y seguimiento, a los agentes y factores de riesgos físicos, químicos, de carga física y biológica, identificados en el medio de trabajo, que pueden causar alteraciones reversibles o permanentes en la salud de los Trabajadores.

En materia de Seguridad el propósito debe ser mantener un ambiente laboral seguro, mediante el control de las causas básicas que potencialmente pueden causar daño a la integridad física del Trabajador, estableciendo mecanismos tendientes a identificar las condiciones que pueden generar incidentes de trabajo, o enfermedades laborales.

Los programas, contienen las actividades de intervención para promover la salud, controlar los riesgos, prevenir accidentes, manejar la información y establecer sistemas de gestión en SISO. Estos son:

PLAN BÁSICO

Programa de Estructura Empresarial

Programa de Preparación y Atención de Emergencias (aplica para condiciones de trabajo)

Programa de Promoción y prevención en Salud (aplica para condiciones de salud)

Programa de Investigación del Incidentes y Accidentes de Trabajo (aplica para condiciones de trabajo)

PLAN AVANZADO

Sistema en la Gestión para la Prevención de los Incidentes y la Accidentalidad (aplica para condiciones de trabajo)

Programa en la Gestión para el Control de la Enfermedad Profesional (aplica para condiciones de salud y trabajo)

PLAN ESPECIALIZADO

Programa de vigilancia epidemiológica: De acuerdo con los resultados obtenidos en el análisis de las condiciones de trabajo y salud se evaluará y controlará los factores de riesgo presentes en el trabajo y de los efectos que generan en la salud (aplica para condiciones de salud y trabajo)

PLAN DE GESTIÓN INTEGRAL

Sistemas de gestión: Identifique el o los sistemas de gestión que la organización ha implementado y mantiene.

PREVENCIÓN, PREPARACIÓN Y RESPUESTA ANTE EMERGENCIAS

El empleador debe implementar y mantener las disposiciones necesarias en materia de prevención, preparación y respuesta ante emergencias, con cobertura a todos los centros y turnos de trabajo y todos los trabajadores, independiente de su forma de contratación o vinculación, incluidos los visitantes, proveedores, contratistas y subcontratistas.

Para ello debe implementar un plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias que considere como mínimo, los siguientes aspectos:

Identificar sistemáticamente de todas las amenazas, que puedan afectar a la empresa;

Identificar los recursos disponibles en la empresa, para la prevención, preparación y respuesta ante emergencias;

Evaluar la vulnerabilidad de la empresa frente a estas amenazas

Priorizar las amenazas

Asignar los recursos necesarios para diseñar e implementar los programas, procedimientos o acciones necesarias, para prevenir y controlar las amenazas prioritarias o minimizar el impacto de las no prioritarias

Implementar las acciones factibles, para reducir la vulnerabilidad de la empresa frente a estas amenazas

Informar, capacitar y entrenar periódicamente a todos los trabajadores incluidos los simulacros, para que estén en la mejor capacidad posible de actuar y proteger su salud e integridad, ante una emergencia real o potencial

Conformar, capacitar, entrenar y dotar la brigada integral para la prevención y atención de emergencias (incipiente o estructural), acorde con su nivel de riesgo y los recursos disponibles, que incluya la organización e implementación de un servicio oportuno y eficiente de primeros auxilios. Todos los trabajadores deben estar en capacidad de sepan actuar antes, durante y después de las emergencias que se puedan derivar de las amenazas identificadas en la empresa.

Inspeccionar periódicamente, todos los equipos relacionados con la prevención y atención de emergencias así como los sistemas de señalización y alarma, con el fin de garantizar su disponibilidad y buen funcionamiento

Desarrollar programas o planes de ayuda mutua ante amenazas de interés común, identificando los recursos para la prevención, preparación y respuesta ante emergencias en el entorno de la empresa y articulándose con los planes que para el mismo propósito, puedan existir en estas zonas.

ADQUISICIONES

El empleador debe implementar y mantener las disposiciones necesarias para que en la adquisición de nuevos bienes y servicios para su empresa, se identifiquen previamente las obligaciones y requisitos tanto legales como de la propia empresa en materia de SST y para que se desarrollen las disposiciones necesarias para cumplir con dichas obligaciones y requisitos, antes de su utilización.

Contratación

El empleador contratante, debe adoptar y mantener las disposiciones necesarias, con el fin de que se garanticen las normas de SST de su empresa, o cuando menos normas equivalente, aplicadas a los proveedores, a los contratistas y a los trabajadores de este último, durante el desempeño de las actividades objeto del contrato en la empresa.

Para este propósito, el empleador contratante debe considerar como mínimo, los siguientes aspectos en materia de SST:

Incluir los aspectos de SST, en la evaluación y selección de proveedores y contratistas

Establecer antes de iniciar el trabajo, canales de comunicación para la gestión de SST con los proveedores y los contratistas

Verificar antes del inicio del trabajo y periódicamente, el cumplimiento de la obligación de afiliación a la seguridad social integral, considerando la rotación del personal por parte de los proveedores y contratistas

Informar a los proveedores y contratistas al igual que a los trabajadores de este último, previo al inicio del contrato, los peligros y riesgos generales y específicos de su zona de trabajo incluidas las actividades o tareas de alto riesgo, rutinarias y no rutinarias, así como la forma de controlarlos y las medidas de prevención y atención de emergencias. En este propósito, se debe revisar periódicamente la rotación de personal y asegurar que dentro del alcance de este literal, el nuevo personal reciba la misma información Instruir a los proveedores y contratistas, sobre el

deber de informar al empleador contratante acerca de los presuntos accidentes y enfermedades laborales ocurridos en el ejercicio del objeto contractual, para que el contratante ejerza las acciones de prevención y control que estén bajo su responsabilidad

Verificar la aptitud y la competencia del contratista y sus trabajadores o subcontratistas, especialmente para el desarrollo de actividades consideradas como de alto riesgo

Verificar periódicamente y durante el desarrollo de las actividades objeto del contrato en la empresa, el cumplimiento de la normatividad en SST por parte de los proveedores, contratistas y sus trabajadores o subcontratistas.

Disponer de un manual para la seguridad de los contratistas de su organización, involucrándolos en los procesos de promoción, prevención así como en las campañas de sensibilización y percepción del riesgo campañas ver guía de manual de contratistas.

Supervisión y medición de los resultados. El empleador debe elaborar, establecer y revisar periódicamente, un procedimiento para supervisar, medir y recopilar con regularidad, información relativa al desempeño de la SST en la empresa. Se deben definir en los diferentes niveles de la empresa, las responsabilidades el deber de rendir cuentas en lo referente a la gestión de SST y la autoridad que en materia de supervisión de la SST, tienen los funcionarios responsables de desarrollar esta labor.

De acuerdo con la medición y registro de los indicadores definidos por el empleador para evaluar el SG-SST, se debe determinar en qué medida se cumple con la política y los objetivos de SST y se controlan los riesgos. La supervisión no debe hacerse únicamente de manera reactiva sobre los resultados (estadísticas sobre accidentes de trabajo y enfermedades laborales, entre otros.) sino que es fundamental también, ser proactiva y evaluar la estructura y el proceso de la gestión en SST.

La supervisión de la SST, debe permitir:

El intercambio de información con los trabajadores, sobre los resultados y su desempeño en SST

Recolectar información para determinar si las medidas de prevención y control de peligros y riesgos se aplican y son eficaces

Servir de base para la adopción de decisiones que tengan por objeto, mejorar la identificación de peligros y el control de los riesgos y en general, mejorar la gestión en SST de la empresa.

La supervisión proactiva debe permitir entre otros, lo siguiente:

Establecer el cumplimiento de planes específicos, de las metas establecidas y de los objetivos propuestos

Inspeccionar sistemáticamente los trabajadores, los puestos de trabajo, las máquinas y equipos y en general, las instalaciones de la empresa

Vigilar las condiciones en los ambientes de trabajo

La vigilancia de la salud de los trabajadores mediante las evaluaciones médicas periódicas y los programas de vigilancia epidemiológica, con el propósito de identificar precozmente efectos hacia la salud derivados de los ambientes de trabajo y evaluar la eficacia de las medidas de prevención y control

Determinar el cumplimiento de la legislación nacional vigente aplicable en materia de SST, el cumplimiento de los estándares mínimos del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales que le apliquen y los demás requisitos voluntarios que en materia de SST haya suscrito la empresa

ELABORÓ	REVISÓ	APROBO