

	UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER OCAÑA			
	Documento FORMATO HOJA DE RESUMEN PARA TRABAJO DE GRADO	Código F-AC-DBL-007	Fecha 10-04-2012	Revisión A
	Dependencia DIVISIÓN DE BIBLIOTECA	Aprobado SUBDIRECTOR ACADEMICO		Pág. i(228)

RESUMEN TRABAJO DE GRADO

AUTORES	LAURA NELLY ROPERO BACCA ANGIE CAROLINA VILA CASTAÑEDA		
FACULTAD	CIENCIAS AGRARIAS DEL AMBIENTE		
PLAN DE ESTUDIOS	ESPECIALIZACIÓN EN SISTEMAS DE GESTIÓN INTEGRAL HSEQ		
DIRECTOR	MSC. TATIANA ÁLVAREZ JÁCOME		
TÍTULO DE LA TESIS	DISEÑO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA LA EMPRESA TRANSCARBOL S.A.S, UBICADA EN EL MUNICIPIO DE CANTAGALLO BOLIVAR BAJO EL DECRETO ÚNICO REGLAMENTARIO 1072 DE 2015		
RESUMEN (70 palabras aproximadamente)			
<p>EL PRESENTE TRABAJO DESCRIBE EL DISEÑO DE UN SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA LA EMPRESA TRANSCARBOL S.A.S, UBICADA EN EL MUNICIPIO DE CANTAGALLO BOLIVAR BAJO EL DECRETO ÚNICO REGLAMENTARIO 1072 DE 2015, TENIENDO EN CUENTA LOS RIEGOS Y PELIGROS IDENTIFICADOS EN LOS LUGARES DE TRABAJO Y LAS EXIGENCIAS POR PARTE DE LOS DIRECTIVOS DE LA EMPRESA.</p>			
CARACTERÍSTICAS			
PÁGINAS: 227	PLANOS:	ILUSTRACIONES:	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

**DISEÑO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO PARA LA EMPRESA TRANSCARBOL S.A.S, UBICADA EN EL
MUNICIPIO DE CANTAGALLO BOLIVAR BAJO EL DECRETO ÚNICO
REGLAMENTARIO 1072 DE 2015**

AUTORES

**LAURA NELLY ROPERÓ BACCA
ANGIE CAROLINA VILA CASTAÑEDA**

**Trabajo de grado presentado como requisito para optar el título de Especialista en
Sistemas de Gestión Integral HSEQ modalidad virtual**

Director

**MSC. TATIANA ÁLVAREZ JÁCOME
Fisioterapeuta**

**UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER OCAÑA
FACULTAD DE CIENCIAS AGRARIAS Y DEL AMBIENTE
ESPECIALIZACIÓN EN SISTEMAS DE GESTIÓN INTEGRAL HSEQ**

Ocaña, Colombia

Agosto, 2018

Índice

Capítulo 1: Diseño del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para la Empresa Transcarbón S.A.S, ubicada en el municipio de Cantagallo Bolívar bajo el Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015	...1
1.1 Planteamiento del problema	1
1.2 Formulación del problema	2
1.3 Justificación	2
1.4 Objetivos	4
1.4.1 Objetivo general	4
1.4.2 Objetivos específicos	4
1.5 Delimitaciones	5
1.5.1 Geográfica	5
1.5.2 Temporal	5
1.5.3 Conceptual	6
1.5.4 Operativas	8
 Capítulo 2. Marco Referencial	 9
2.1 Marco histórico	9
2.1.1 Antecedentes a Nivel Internacional	11
2.1.2 Antecedentes a Nivel Nacional	13
2.2 Marco contextual	16
2.3 Marco conceptual	18
2.4 Marco teórico	22
2.5 Marco legal	24
 Capítulo 3. Diseño Metodológico	 28
3.1 Tipo de investigación	28
3.2 Población y muestra	29
3.2.1 Población	29
3.2.2 Muestra	29
3.3 Técnicas e instrumentos de recolección de la información	29
3.3.1 Análisis de información	30

Capítulo 4. Administración del proyecto.	31
4.1. Recursos	31
4.1.1	31
4.1.2	31
4.1.3	33
Capítulo 5. Resultados	34
5.1. Diagnostico Inicial	35
5.2 Política SST.....	45
5.2.1 Identificación de los Requisitos Legales Aplicables.....	46
5.3 Organización del SG-SST ...	47
5.3.1 Definir los recursos, funciones, responsabilidad y autoridad	47
5.3.1.1 <i>Recursos</i>	47
5.3.1.2 <i>.Funciones, Responsabilidad Y Autoridad</i>	49
5.3.2 Competencia, Formación y Toma de Conciencia	57
5.3.3 Documentación	57
5.3.4 Comunicación	59
5.4. Planificación del SG-SST ..	59
5.4.1 Identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos	59
5.4.2 Plan Trabajo anual del Sistema de Gestión SST	66
5.4.3 Definir los Objetivos del sistema de gestión SST	67
5.4.4 Formular Programas que contribuyan a la preservación de la SST	68
Capítulo 6. Conclusiones	70
Capítulo 7. Recomendaciones	71
Referencias	72
Apendices	77

Apéndice A. Encuesta del SG-SST.....	78
Apéndice B. Perfil sociodemografico	80
Apéndice C Evaluaciòn Inicial	96
Apéndice D Polilitca SST	107
Apéndice E Procedimientos para la Identificación de los Requisitos Legales	115
Apéndice E1 Matriz de Requisitos Legales	119
Apéndice F. Procedimiento de Cumplimiento de los Niveles de Responsabilidad	126
Apéndice F1. Acta de conformación del COPASST	131
Apéndice F2. Acta de conformación del Comité de concivencia laboral.....	134
Apéndice G. Procedimientos para Competencia, Formación Toma de Conciencia	137
Apéndice H. Procedimiento Control de Documentos.....	140
Apéndice H1. Listado Maestro	144
Apéndice I. Procedimiento de Comunicación .	146
Apéndice J Matriz Identificaciòn de riesgos	151
Apéndice K. Plan de trabajajo de SG-SST	157
Apéndice L. Programas Capacitaciones	170
Apéndice M. Pro	192
Apéndice N. Programas del Estilos de Vida Saludables	213

Lista de tablas

	Pág.
Tabla 1. Descripción del tipo de recursos	32
Tabla 2. Conoce usted que es un Sistema de Gestión de SST	36
Tabla 3. En la empresa le dan algún tipo de formación sobre la SST	37
Tabla 4. En la empresa le informan sobre los riesgos para su salud y seguridad derivados del trabajo.	38
Tabla 5. En caso de algún accidente de trabajo, usted sabe a quién dirigirse.	39
Tabla 6. Cuenta usted con sus respectivos elementos de protección personal durante su jornada laboral.	40
Tabla 7. En el momento que ingresó a la empresa le realizaron exámenes médicos.	41
Tabla 8 . Sabe usted a que administradora de riesgos laborales -ARL está vinculado.	42
Tabla 9. Alguna vez ha sufrido algún accidente de trabajo.	43
Tabla 10. La empresa realiza mantenimientos constantemente a los vehículos.	44
Tabla 11. Funciones y responsabilidades	50
Tabla 12. Determinación del nivel de deficiencia.	61
Tabla 13. Determinación del nivel de exposición	62
Tabla 14. Determinación del nivel de probabilidad.	62
Tabla 15. Significado de los diferentes niveles de probabilidad	62

Tabla 16. Determinación del nivel de consecuencia	63
Tabla 17. Determinación del nivel de riesgo	63
Tabla 18. Significado de nivel de riesgo	64
Tabla 19. Aceptabilidad del riesgo.	64
Tabla 20. Definición de Objetivos SST	67

Lista de figuras

	Pág.
Figura 1. Localización de TRANSCARBOL S.A.S	5
Figura 2. Ciclo PHVA	34
Figura 3. Conoce usted que es un Sistema de Gestión de SST	36
Figura 4. En la empresa le dan algún tipo de formación sobre la SST	37
Figura 5. En la empresa le informan sobre los riesgos para su salud y seguridad derivados del trabajo.	38
Figura 6. En caso de algún accidente de trabajo, usted sabe a quién dirigirse.	39
Figura 7. Cuenta usted con sus respectivos elementos de protección personal durante su jornada laboral	40
Figura 8. En el momento que ingresó a la empresa le realizaron exámenes médicos	41
Figura 9. Sabe usted a que administradora de riesgos laborales -ARL está vinculado	42
Figura 10. Alguna vez ha sufrido algún accidente de trabajo	43
Figura 11. La empresa realiza mantenimientos constantemente a los vehículos	44
Figura 12. Organigrama de SG-SST	56

Introducción

La organización es la responsable de la seguridad y salud de sus trabajadores y otras personas que puedan verse afectadas por sus actividades. Esta responsabilidad incluye la promoción y prevención de su salud física y mental. *(NTC ISO 45001:2018)*

La Empresa TRANSCARBOL S.A.S, interesada en mejorar las condiciones y el ambiente laboral, promoviendo el bienestar físico, mental y social de sus trabajadores, se ha enfocado en el equilibrio financiero, humano y técnico, estableciendo dentro de sus directrices lineamientos estratégicos que buscan mostrar resultados positivos frente a las problemáticas de seguridad y salud laboral. Esta concientización reflejada en mejorar el desarrollo de los procesos actividades enfocadas en la prestación de los servicios y las partes interesadas buscando no solamente crear buenas prácticas en el entorno laboral, sino también diversificarlo en la comunidad.

Dentro de este marco y en virtud de cumplimiento con la legislación nacional vigente en materia de riesgos laborales, reglamentando para todos los empleadores públicos, oficiales, privados, contratistas y subcontratistas; TRANSCARBOL S.A.S han decidido diseñar un SG-SST, siguiendo los parámetros establecidos en el Decreto Único Reglamentario 1072 del 2015. Donde se busca tratar sistemáticamente los riesgos y peligros identificados, garantizando los controles pertinentes en cada uno ellos; con el objetivo de proporcionar lugares de trabajo seguros y saludables, prevenir lesiones y deterioro en la salud de los trabajadores.

Capítulo 1. Diseño del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para la Empresa Transcarbón S.A.S, Ubicada en el Municipio de Cantagallo Bolívar bajo el Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015

1.1 Planteamiento del problema

TRANSCARBÓN S.A.S es una empresa dedicada al transporte de carga en el departamento de Bolívar, habilitada en el año 2017 donde cuenta con un total de 15 empleados los cuales están expuestos constantemente a riesgos y peligros que no han sido controlados por la empresa, como son: la manipulación de cargas, posturas estáticas prolongadas, exposición al ruido, condiciones climáticas adversas, inhalación de vapores y gases tóxicos, y adicionalmente se destacan horarios y turnos de trabajo atípicos; generando presuntos casos de enfermedades laborales en la población trabajadora. A pesar de que se desarrollan actividades que van dirigidas al cuidado y protección de los trabajadores, no se han establecido políticas ni programas claros que permitan direccionar acciones para la implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y tomar las medidas necesarias para mitigar los riesgos al que están expuestos los trabajadores.

De acuerdo a lo mencionado se ha demostrado que el problema actual, es que la empresa TRANSCARBÓN S.A.S no cuenta con un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para el desarrollo de sus actividades desconociendo los requisitos establecidos por la normatividad, lo que induce al incumplimiento legal que en un lapso de tiempo podrá ser sancionada con multas y por consecuencia la paralización de sus actividades en caso de que ocurra algún accidente mortal.

Dentro de este marco y en virtud de cumplimiento con la legislación nacional vigente en materia de riesgos laborales, reglamentando para todos los empleadores públicos, oficiales, privados, contratistas y subcontratistas; TRANSCARBOL S.A. ha venido adquiriendo una mayor responsabilidad en cuanto a la gestión en Seguridad y Salud de los trabajadores; teniendo en cuenta su compromiso con este tema han decidido diseñar un SG-SST, siguiendo los parámetros establecidos en el Decreto Único Reglamentario 1072 del 2015. Con la aplicación de este decreto la organización podrá tratar sistemáticamente estos riesgos y peligros, garantizando los controles pertinentes en cada uno ellos y mejores condiciones de trabajo; además proyectará una imagen corporativa socialmente responsable que promueve el desarrollo humano sostenible y el mejoramiento de la calidad de vida de sus trabajadores.

1.2 Formulación del problema

¿Qué aspectos del Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015 se deben tener en cuenta para Diseñar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para la empresa TRANSCARBOL S.A.S, Ubicada en el Municipio de Cantagallo Bolivar?

1.3 Justificación

El desarrollo industrial y los adelantos tecnológicos han traído consigo un aumento de peligros y de riesgos en el ambiente laboral, incrementando las probabilidades de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Laborales en la población de trabajadores expuestos dañando de esta manera la salud de los mismos. Por tal razón las organizaciones se han preocupado por planificar acciones preventivas de acuerdo a la identificación y evaluación de los riesgos.

Teniendo en cuenta lo mencionado, se hace necesario realizar un diagnóstico inicial de las condiciones de Trabajo que viven a diario los empleados de TRANSCARBOL S.A.S para diseñar un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo no solo para mejorar las condiciones laborales de los empleados, sino para dar cumplimiento a los requisitos legales del Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015, el cual permitirá prevenir los Accidentes de Trabajo y Enfermedades Laborales y factores que interfieren en la integridad de los trabajadores.

Por ello, con el diseño del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para la empresa, la administración asumirá la responsabilidad e implementarán medidas que permitan mejorar los procesos, y las condiciones de trabajo favoreciendo la productividad de los empleados; logrando un ambiente de trabajo limpio y organizado, el uso adecuado de los Elementos de Protección Personal, la implementación de los programas de Seguridad y Salud, y todos los aspectos relacionados con el bienestar de la seguridad laboral que a su vez son motivadores para que los empleados se sientan parte importante de la empresa y de la misma manera se esfuercen para mejorar y mantener la calidad de su trabajo creando conciencia en el autocuidado ya que la salud no es solo un problema personal sino a nivel global de la organización, la familia y la sociedad.

Finalmente, el desarrollo de este proyecto fundamentará las bases para que TRANSCARBOL S.A.S en un mediano plazo pueda implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y de este modo realizar el trámite para obtener la certificación, como parte de su proceso de mejora continua.

1.4 Objetivos

1.4.1 Objetivo general

Diseñar el Sistema de Gestión de la seguridad y salud en el trabajo para la empresa TRANSCARBOL S.A.S bajo los lineamientos del Decreto Único Reglamentario 1072 del 2015 que permita mejorar las condiciones laborales de los trabajadores y de las partes interesadas.

1.4.2 Objetivos específicos

Realizar un diagnóstico sobre el estado actual de TRANSCARBOL S.A.S en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo con el fin de establecer el nivel de cumplimiento de los requisitos establecidos en el Decreto Único Reglamentario 1072 del 2015.

Realizar la Identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de los controles para la empresa TRANSCARBOL S.A.S

Establecer una política y los objetivos del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo para la empresa TRANSCARBOL S.A.S

Determinar el cumplimiento de los lineamientos establecidos en el DUR 1072 del 2015 aplicables a la actividad empresa.

Formular programas que contribuyan a la preservación de la salud y seguridad de los trabajadores de empresa TRANSCARBOL S.A.S, teniendo en cuenta los requisitos exigidos por el Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015

1.5 Delimitaciones

1.5.1 Geográfica

Este proyecto se realizará en el Municipio de Cantagallo departamento de Bolívar para la empresa TRANSCARBOL S.A.S, la cual se encuentra en el sector de Transporte. La empresa se ubica en la calle 2 # 4 - 06 Piso 2 Barrio El Centro.



Figura 1. Localización de TRANSCARBOL S.A.S
Fuente: Google Earth

1.5.2 Temporal

El proyecto se llevará a cabo durante el mes de junio del 2018 hasta el mes de noviembre del 2018. Donde se presentará una propuesta de Trabajo de Grado, Anteproyecto y Proyecto de Grado, donde se realizará una recolecta de datos para poder llevar a cabo el desarrollo de este proyecto.

1.5.3 Conceptual

Este proyecto estará delimitado por los conocimientos adquiridos en el transcurso del periodo como estudiantes de la especialización HSEQ en la Universidad Francisco de Paula Santander, las diferentes fuentes de información que consultemos; y el siguiente listado de palabras que se hacen referencia para el diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, establecidas en el Decreto Único 1072 de 2015 en el capítulo 6, Artículo 2.2.4.6.2 presente proyecto.

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.

Condiciones de salud: El conjunto de variables objetivas y de autoreporte (sic) de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora.

Identificación del peligro: Proceso para establecer si existe un peligro y definir las características de este.

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.

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

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.

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

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

1.5.4 Operativas

Este proyecto aplica a todos los empleados, contratistas y subcontratistas, en el desarrollo de cada una de las siguientes actividades y servicios que ofrece la empresa:

- Logística en transporte terrestre de cargas masivas en todo el territorio nacional.
- Movilización de maquinarias y equipos bajo parámetros legales y de seguridad vial.
- Transporte terrestre de materiales pétreos o de arrastre.
- Transporte de mercancías de importación en todo el territorio nacional.

Capítulo 2. Marco Referencial

2.1 Marco histórico

Históricamente el ser humano ha desarrollado actividades que le permitan asegurar su subsistencia y dominar el medio en el que vive. Siendo pueblos nómadas y cazadores por naturaleza, estaban expuestos a varios riesgos y era de esperarse que presentaran lesiones con ocasión de sus labores, y es así como se han hallado en muestras arqueológicas vestigios de lesiones óseas secundarias posiblemente al ataque de sus presas o a la exploración de nuevos territorios por colonizar.

En la Edad Media ya se habían establecido, y surgieron las empresas familiares en las que la ocurrencia de accidentes de trabajo se quedaba al interior del núcleo familiar y no trascendía, pero una vez las familias se asociaron en las ciudades y formaron grupos de trabajo, la información acerca de accidentes laborales se fue difundiendo.

Durante el renacimiento Bernardo Ramazzini publica su Tratado De Morbis Artificum Diatriba, compilando sus observaciones en materia de Salud Pública y Epidemiología de varios oficios, siendo considerado el padre de la Medicina del Trabajo.

En Inglaterra, promediando el siglo XVIII eran tantos los accidentes producidos por las máquinas movidas a vapor y el aumento de la minería, que se publicó la primera Ley del Trabajo (Factory Act) en 1833, siendo un primer intento para el control de las jornadas laborales, el

trabajo infantil y los accidentes que producían muertes o lesiones graves, siendo obligatorio su reporte e investigación.

Testigos de la situación caótica a la que se veían enfrentados los trabajadores, pese a iniciativas como la Ley del trabajo, diversas personalidades decidieron pronunciarse al respecto, es así como El Papa León XIII publica su Encíclica Rerum Novarum, Karl Marx y Federico Engels presentan el Manifiesto Social y al Canciller Bismark en 1885 en Alemania a través de La ley de Compensación Obligatoria para Trabajadores, busca sensibilizar a los patronos e incentivar la mejora de las condiciones de trabajo

Para principios del Siglo XX, el tema de los accidentes de trabajo se manejó como una batalla legal para determinar quién debía pagar la indemnización, emergiendo la figura de su empresa existía un riesgo, o el trabajador conociendo el riesgo, lo asumía como parte de su contrato laboral. Posteriormente Sir Thomas Oliver publica Ocupaciones Peligrosas y Enfermedades Propias de los Oficios, despertando el real interés en la Medicina Laboral alrededor del mundo, que se vería ratificado en 1919 con el tratado de Versalles y la creación de la OIT.

Luego de décadas de problemas legales, llegamos a la tendencia actual en la que se propende por la conservación de la salud e integridad de las personas, se conocen los efectos que muchas materias primas y ambientes laborales causan en ellas y se orientan las acciones hacia la promoción de la Salud y Prevención de la enfermedad, surgen los modelos de Seguridad Social y laboral, y además se legisla para garantizar entornos laborales sanos y seguros

2.1.1 Antecedentes a Nivel Internacional

La seguridad y salud en el trabajo ha sido una preocupación a nivel internacional, que ha tocado la política laboral, en el mundo se tienen antecedentes desde la antigüedad cuando no se implementaban las medidas de seguridad y/o higiene en la minería, de oro, plata y plomo, ya que estas tareas las realizaban esclavos y presidiarios, y existía abundante mano de obra para reemplazar los trabajadores que quedaban incapacitados.

Aun así en la comunidad primitiva se destaca el uso y construcción de los primeros instrumentos de trabajo, inicialmente a base de piedra y madera, luego se produce el dominio del fuego, y el uso de cerámica, el hombre paso de la etapa recolectora a la etapa agricultora y ganadera.

Los accidentes aparecen desde la existencia misma del ser humano, en especial desde las épocas primitivas cuando el hombre para su subsistencia construye los primeros implementos de trabajo para la caza y/o agricultura. En esta época se consideraba la caída de un árbol o el ataque de una fiera como accidente y la enfermedad era atribuida a fuerzas extrañas o como un castigo de los dioses. (Antecedentes y Evolución Histórica de la Seguridad y Salud en el Trabajo, p. 11)

Entre los antecedentes históricos sobre la protección a los accidentes de carácter laboral en la edad antigua, media y moderna se encuentran los siguientes:

Edad antigua: En el año 4000 a.C. se realizaban en Egipto tratamientos médicos y acciones de salud ocupacional a guerreros, embalsamadores y fabricantes de armas. En el año 2000 a.C. se estableció en el Código de Hammurabi la protección a los artesanos y las

indemnizaciones por accidentes de trabajo. En Grecia, en 1000 a.C., se contemplaba el tratamiento a zapateros y artesanos. En Roma se conformaron colegios (agremiaciones) a manera de asociaciones de ayuda mutua.

Edad media: Las cofradías, asociaciones de ayuda mutua, atendían los casos de sus trabajadores accidentados. Así mismo, las órdenes religiosas atendían a los trabajadores como obra de caridad.

Edad moderna: Con el fenómeno del maquinismo y el desarrollo pleno de la revolución industrial aumentan los accidentes en el trabajo, obligando a los Estados a buscar una solución propia y especial ante la muerte de los trabajadores, originándose la necesidad de la salud ocupacional y la definición jurídica de accidente de trabajo.

En el siglo XIX se inicia la reglamentación de accidentes de trabajo en Gran Bretaña, Francia, España y Alemania. En sus finales, después de la consagración legislativa de la teoría del riesgo profesional en Europa, se expiden las primeras normas sobre Enfermedad Profesional en Suiza, Alemania, Inglaterra, Francia e Italia, dándose un carácter reparador a las enfermedades profesionales y se establecen los parámetros para la implementación de la salud ocupacional en las empresas.

A comienzos del siglo XX en Centro y Suramérica se inicia el desarrollo legislativo en Guatemala, Salvador, Argentina, Colombia, Chile, Brasil, Bolivia, Perú, Paraguay y paulatinamente en el resto de naciones, hasta quedar consagrados el accidente de trabajo, la

enfermedad profesional y la salud ocupacional como derechos laborales protegidos por el Estado.

2.1.2 Antecedentes a Nivel Nacional

En Colombia tenemos el antecedente que para 1583 la corona española expidió la Ley de Indias, con el fin de regular y proteger el trabajo de los indígenas, pero lamentablemente nunca se llevó a la práctica. Luego nuestra historia se remonta hasta la declaración de Rafael Uribe en

Igual que se indemniza al soldado que resulta herido en el campo de batalla, debe indemnizarse al trabajador que se lesiona en la batalla diaria del trabajo

de 1915 sobre accidentalidad laboral y enfermedades profesionales y que se convirtiera en la primera ley relacionada con el tema de salud ocupacional en el país. A partir de 1925 se promulgarían varias leyes buscando mejorar las condiciones de seguridad en el trabajo, pero sólo hasta 1934 se crearía la Oficina de Medicina del Trabajo para el reconocimiento de Accidentes y enfermedades profesionales. La Ley 100 de 1993 abrió todo el Panorama de la Seguridad Social Integral y prestadores particulares entrarían a jugar un papel preponderante, dentro de ellos las Administradoras de riesgos profesionales (ARP) que empezarían a funcionar en 1996. (Agudelo, Arango, Escobar, & Villegas, 2017, p. 15a)

Para el año 2014 con la expedición del Decreto 1443, ahora incluido en el Decreto compilatorio 1072 del 2015, se definirían las directrices para la implementación del sistema de gestión de seguridad y Salud en el trabajo otrora Programa de Salud Ocupacional, que consiste

El desarrollo de un proceso lógico y por etapas, que se basa en la mejora continua, con el fin

de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar a la seguridad y la salud en el Trabajo

hacer, verificar y actuar), e incluye los requisitos generales de Estructura Organizacional, Plan de Trabajo, Responsabilidades, Procedimientos, Procesos y Recursos que garanticen la ejecución, cumplimiento, revisión y continuidad, conforme a la política y objetivos planteados para el SG-SST. (Agudelo, Arango, Escobar, & Villegas, 2017, p. 16b)

Investigación la Seguridad y Salud en el Trabajo en Cifras del Consejo Colombiano de Seguridad 2015

Esta investigación muestra que la prevención de los riesgos conlleva un compromiso que se propicia desde quienes determinan con sus decisiones las condiciones para que se desenvuelva su ambiente laboral. Es por ello, que su compromiso y control es fundamental en la disminución del número de accidentes de trabajo y enfermedades laborales (Consejo Colombiano de Seguridad, 2015). Según este artículo del consejo colombiano de seguridad de agosto del 2015 Investigación la Seguridad y Salud en el Trabajo en Cifras, En el mundo, alrededor de 317 millones de personas son víctimas de accidentes de trabajo y más de 2.3 millones de personas mueren anualmente por accidentes o enfermedades laborales según cifras de la OIT. El costo de esta adversidad es enorme y se calcula que la carga económica que asumen los países en el mundo a causa de la accidentalidad laboral puede estar alrededor del 4% del PIB global cada año (Consejo Colombiano de Seguridad, 2015).

Con la creación del sistema general de riesgos laborales se ha incrementado la cobertura de la población trabajadora, incluyendo el sector informal. Se calcula que en Colombia cerca de 20 millones de personas conforman la población económicamente activa, en edad de trabajar, de estos solamente 9 millones están cubiertos por la seguridad laboral y social, los otros 11 millones pertenecen al sector informal, trabajadores expuestos, sin ningún tipo de control, sin ningún tipo de capacitación, sin ningún tipo de educación, a los riesgos propios de su actividad (Consejo Colombiano de Seguridad, 2015).

La estadística de crecimiento del Sistema de Riesgos Laborales en Colombia nos muestra que pasamos de tener aproximadamente 3.5 millones de trabajadores afiliados en el año 1994 a tener hoy en día cerca de 9 millones (Consejo Colombiano de Seguridad, 2015).

Las cifras de los últimos años muestran un promedio de 6'499.000 afiliados anuales en comparación con el año 2014 con 9'011.000. De igual manera, la accidentalidad laboral ha aumentado, pasamos de 410.000 en el 2009 a 687.000 en el año 2014. Para el año 2009 se calificaron un total de 6 mil enfermedades laborales, mientras que para el año 2014 se calificaron 9.700 casos. Frente a este se prevé la posibilidad de un dramático aumento teniendo en cuenta que muchas de estas enfermedades se reportaban como enfermedad común. La nueva normatividad llama a la responsabilidad del empresario de comenzar a detectar y a reportar inmediatamente a su administradora de riesgos laborales o a la EPS a la cual el trabajador está afiliado para que se haga el diagnóstico y se defina su tratamiento (Consejo Colombiano de Seguridad, 2015).

Es importante el aporte de la entrada en vigencia del nuevo sistema de gestión de riesgos del trabajo, por un lado con el incremento a nivel gubernamental de los mecanismos de vigilancia y control con las ampliaciones en el número de visitas y el fortalecimiento de la fuerza de inspección laboral; de igual manera, hay grandes sectores empresariales del país donde las contratantes, empresas de muy alto nivel y destacado desarrollo tecnológico, del sector de la construcción, petrolero, de la industria química, que están ejerciendo una presión importante en materia de desarrollo de los negocios para que toda la cadena de valor, entren en el mismo nivel cultural de gestión de los riesgos de trabajo (Consejo Colombiano de Seguridad, 2015).

2.2 Marco contextual

Ubicación y contextualización de la Problemática

TRASCARBOL S.A.S fue creada bajo las atribuciones que le confiere la Resolución No. 173 de 2017, en la que se resuelve aprobar y otorgar habilitación a la sociedad de Transporte de Carga

alternativas de solución para mejorar la situación actual.

En los últimos años los Accidentes de Trabajo y las Enfermedades Laborales se han convertido en un problema para las organizaciones, los seres humanos o empleados cada día están expuestos a sufrir algún tipo de accidente. Se ha demostrado que en los últimos tres años (2012 a 2014) el sector inmobiliario ha punteado las estadísticas de accidentalidad

laboral en el país. En lo corrido del 2014, este sector, en donde se encuentran incluidos los servicios temporales, de vigilancia y construcción, entre otros, ha registrado 147.997 accidentes, seguido por la industria manufacturera con 98.932, y en tercer lugar el sector de la construcción con 98.632 accidentes. (Consejo Colombiano de Seguridad, 2014).

Las cifras anteriores muestran la importancia de que las empresas implementen programas de prevención de riesgos laborales con el fin de evitar accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo.

La problemática principal que existe es que la empresa de Transporte de Cargas de Bolívar no cuenta a la fecha con planes que permitan prevenir los riesgos con el fin de evitar accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo.

En el año 2014, el Gobierno Nacional emitió nuevas disposiciones con el fin de promover la seguridad en el trabajo y la prevención de accidentes laborales, dando directrices y plazos a las empresas de implementar el sistema de gestión de seguridad en el trabajo. De acuerdo a lo mencionado y el alto índice de accidentalidad que se ha venido presentando a nivel global es de vital importancia diseñar y aplicar una herramienta que permita minimizar la problemática y para eso se diseñará un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo bajo el Decreto Único Reglamentario 1072 del 2015.

El proyecto se desarrollará en la empresa TRANSARBOLA S.A.S, la cual se encuentra ubicada en el municipio de Cantagallo Bolívar, está localizada en la zona sur del

departamento de Bolívar, demarcada por la Serranía de Santo Domingo, los ríos Magdalena y Cimitarra; sus coordenadas planas se encuentran aproximadamente ente E: 875.000 m y 1.020.000 m y N: 1.315.000 m y 1.265.000; además limita al norte con el municipio de San Pablo Bolívar, al sur limita con Yondó Antioquía, al este limita con el departamento de Santander en el municipio de Puerto Wilches y al oeste con el municipio de Remedios Antioquía. (Esquema de Ordenamiento Territorial Cantagallo Bolívar, 2001, p.12)

2.3 Marco conceptual

El presente marco conceptual define los términos más relevantes para la implementación y la operación de Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, los cuales buscan brindar una mayor comprensión de las acciones que hacen parte de este proyecto.

Acción preventiva: Acción para eliminar o mitigar la(s) causa(s) de una no conformidad potencial u otra situación potencial no deseable. (MINTRABAJO, 2015)

Accidente de trabajo

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

(MINTRABAJO, 2014)

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. (MINTRABAJO, 2015)

Actividad rutinaria: Actividad que forma parte de la operación normal de la organización, se ha planificado y es estandarizable. (MINTRABAJO, 2015)

Actos inseguros:

causar una situación insegura o incidente, con consecuencias para el trabajador, la producción, el medio ambiente y otras personas. También el comportamiento inseguro

ARL,

2016)

Enfermedad profesional. Todo estado patológico que sobreviene como consecuencia obligada de la clase de trabajo que desempeña el trabajador o del medio en que se ha visto obligado a trabajar, bien sea determinado por agentes físicos, químicos o biológicos. (GTC 45:2012 numeral 2)

Identificación del peligro

existe un peligro y definir las

(MINTRABAJO, 2014)

Identificación del peligro: Proceso para establecer si existe un peligro y definir las características de este. (MINTRABAJO, 2015)

Incidente

una actividad laboral y

ARL, 2016)

Enfermedad Laboral

contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad

Factor De Riesgo:

fenómenos, condiciones, circunstancias y acciones humanas, que encierran una capacidad potencial de producir lesiones o daños y cuya probabilidad de ocurrencia depende de la

ARL, 2016)

4 g_ bXX) ;son todos los riesgos ocupacionales que pueden causarles daños a los trabajadores. Estos en general pueden ser transmitidos a través del aire, de la sangre y de los

ARL, 2016)

Enfermedad profesional. Todo estado patológico que sobreviene como consecuencia obligada de la clase de trabajo que desempeña el trabajador o del medio en que se ha visto obligado a trabajar, bien sea determinado por agentes físicos, químicos o biológicos. (*GTC 45:2012 numeral 2*)

Trabajo. Es toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera

que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo. (Código Sustantivo del Trabajo artículo 5)

Riesgo Laborales: Riesgo que puede ocurrir o sucedan ocurrir con
2014)

Peligro: Peligro de sufrir una enfermedad, daño a la propiedad, al ambiente de trabajo o una comb
(SURA, 2016)

Seguridad y Salud en el Trabajo. Definida como aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones. (MINTRABAJO, 2015)

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

2.4 Marco Teórico

Para el estudio de la seguridad y salud en el trabajo, existen varios autores y teorías que se exponen acerca de esta disciplina. Dos principales de estos son los organismos internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y OHSAS (Occupational Health and Safety Assessment Series).

La OIT fue uno de los elementos más importantes porque es quien establecen los Principios de Seguridad y Salud en el Trabajo 2008 OIT: Según Benjamín O Allí, en el libro de la OIT Principios de la Salud Ocupacional y la Seguridad escrito en el año 2008, menciona que el trabajo decente implica trabajo seguro. Lo cual implica un dialogo y un compromiso entre las partes para que este se pueda dar. Los siguientes son los principios mencionados en la obra, que se toman como referente para direccionar el deber ser de las políticas a nivel nacional, los programas a nivel local y los sistemas de gestión a nivel organizacional (O Allí, Benjamín 2008).

Los trabajadores tienen derechos: trabajadores empleadores y gobiernos deben asegurar condiciones de trabajo dignas:

- ✓ Entorno seguro y saludable
- ✓ Que las condiciones de trabajo sean estén acordes a condiciones de vida digna.
- ✓ Que el trabajo sea una fuente de realización personal

Y las normas OHSAS (Occupational Health and Safety Assessment Series) especifica los requisitos para un sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional (S y SO), para hacer

posible que una organización controle sus riesgos de S y SO y mejore su desempeño en este sentido. (ICONTEC, 2007)

Las normas OHSAS son aplicables a cualquier organización que desee:

- a) Establecer un sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional (S y SO) con el fin de eliminar o minimizar los riesgos para el personal y otras partes interesadas que pueden estar expuestas a peligros de S y SO asociados con sus actividades;
- b) implementar, mantener y mejorar continuamente un sistema de gestión en S y SO;
- c) asegurarse de su conformidad con la política en S y SO establecida;
- d) demostrar la conformidad con esta norma OHSAS mediante.

Esta norma OHSAS 18001:2007 está basada en la metodología conocida como Planear-Hacer- Verificar - Actuar (PHVA). PHVA puede ser descrita brevemente a continuación:

Planear: establecer los objetivos y procesos necesarios para entregar resultados de acuerdo con la política de SySO de la organización.

Hacer: implementar el proceso

Verificar: monitorear y medir el proceso contra la política SySO, objetivos, requisitos legales y otros requisitos, y reportar resultados.

Actuar: tomar acciones para mejorar continuamente el desempeño de S y SO

2.5 Marco Legal

Este marco tiene por objeto definir los aspectos legales de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), según lo establece la normatividad nacional, que deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos y privados.

Decreto 614 del 1984, Plan Nacional del SST. El presente Decreto determina las bases de organización y administración gubernamental y, privada de la Salud Ocupacional en el país, para la posterior constitución de un Plan Nacional unificado en el campo de la prevención de los accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo y en el del mejoramiento de las condiciones de trabajo. (COLOMBIA. Presidente de la República.1984)

Resolución 2013 de 1986 Comité Paritario del SST. Reglamento para la organización, funcionamiento de los comités de medicina, higiene y seguridad industrial en los lugares de trabajo. Se complementa con el decreto 1259 de 1994 en cuanto al nombre COPASO Y funciones. (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. 2013)

Resolución 1016 de 1989 El programa del SST. Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país. (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. 1989)

Decreto 1295 del 1994 reglamenta al sistema general de riesgos labores. Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales. El Sistema General de Riesgos Profesionales 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 consecuencias del trabajo que desarrollan. (Ministro de Gobierno, 1994)

Decreto 1772 de 1994. Por el cual se reglamenta la afiliación y las cotizaciones al Sistema General de Riesgos Profesionales. Son afiliados obligatorios al Sistema General de de Riesgos Profesionales. Los trabajadores dependientes nacionales o extranjeros, vinculados mediante contrato de trabajo o como servidores públicos; Los jubilados o pensionados, excepto los de invalidez, que se reincorporen a la fuerza laboral como trabajadores dependientes, vinculados mediante contrato de trabajo o como servidores públicos. El empleador está obligado a afiliar a sus trabajadores desde el momento en que nace el vínculo laboral entre ellos. (COLOMBIA. Presidente de la República. 1994)

Resolución 3715 de 1994: por la cual reglamenta actividades en materia de salud ocupación. Los empleadores públicos y privados incluirán dentro de las actividades de Medicina Preventiva, establecidas por la Resolución 1016 de 1989, campañas y estrategias de promoción sanitarias orientadas a facilitar la información y educación en materia de ETS/ VIH / SIDA en los lugares de trabajo. (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. 1994)

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). 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. (Ministerio de Trabajo. 2014)

Decreto 1507 de 2014 Por el cual se expide el, Manual Único para la Calificación de la Pérdida de la Capacidad Laboral y Ocupacional. El presente decreto tiene por objeto expedir el "Manual Único para la Calificación de la Pérdida de Capacidad Laboral y Ocupacional", el cual se constituye en el instrumento técnico para evaluar la pérdida de la capacidad laboral y ocupacional de cualquier origen, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 41 de la Ley 100 de 1993. (Ministerio de Trabajo. 2014)

El Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo 1072 del 2015. Compila todas las normas que reglamentan el trabajo y que antes estaban dispersas. 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.

(Ministerio de Trabajo. 2015)

Resolución 1111 del 2017 por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes, la cual establece los requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento, mediante los cuales se establece, registra, verifica y controla el cumplimiento de las condiciones básicas de capacidad tecnológica y científica; de suficiencia patrimonial y financiera; y de capacidad técnico-administrativa, indispensables para el funcionamiento, ejercicio y desarrollo de actividades de los empleadores y contratantes en el Sistema General de Riesgos laborales. (Ministerio de Trabajo. 2017)

Capítulo 3. Diseño Metodológico

El proceso se desarrolla en varias etapas donde, primero se utilizará un método de investigación documental, durante la cual se hará revisión del material existente en documentos de la empresa Transcarbón S.A.S referentes al tema de Seguridad y Salud en el Trabajo; posteriormente apoyadas en los conocimientos adquiridos durante la especialización en Sistemas Integrados de Gestión HSEQ, realizaremos una revisión de la normatividad vigente y pertinente en lo que respecta al tema para la empresa objeto del diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Luego de la lectura nos basamos de los documentos básicos para el tema que nos ocupa, tales como el Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015, la Norma Técnica Colombiana OHSAS 18001, donde comenzamos a identificar la información requerida, la existente en la empresa y faltante para desarrollar el diseño del Sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para Transcarbón S.A.S.

3.1 Tipo de investigación

Esta investigación es de tipo cuantitativa descriptiva, donde se llevan a cabo observaciones y evaluación, determinación de consecuencias mediante observaciones y evaluaciones, pruebas y evidencias ideas o conclusiones de acuerdo a los datos que se van a obtener así mismo se identifican el por qué y para qué se está realizando por medio de descripciones de las actividades de la empresa, los procesos, número de empleados que hacen parte de ella y los

servicios que ofrecen. En esta etapa de la investigación se define que se quiere realizar y los métodos para su desarrollo, es decir cómo se implementará el Decreto Único Reglamentario 1072 de 201, teniendo en cuenta los lineamientos o requisitos establecidos, en el desarrollo de esta investigación se requiere además aplicar herramientas y documentos que permitan resolver el problema en un periodo de tiempo, especificado en un cronograma de actividades, en el cual se van a recolectar datos e información necesaria para el desarrollo del proyecto.

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

La población objeto del estudio son los trabajadores de la empresa TRANSCARBOL S.A.S que prestan servicios para la conducción de los vehículos con los que cuenta dicha empresa.

3.2.2 Muestra

La muestra se tomará de la totalidad de empleados de la empresa TRANSCARBOL S.A.S donde actualmente cuenta con un total de 15 empleados.

3.3 Técnicas e instrumentos de recolección de la información

Se aplicarán herramientas como encuestas y listas de chequeo, revisión de documentos de la empresa para la recolección de información y el análisis de la misma con el

fin de determinar el estado actual de la empresa en cuanto al tema de seguridad y salud en el Trabajo y de acuerdo a los resultados diseñar el Sistema de gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para TRANSCARBOL S.A.S, teniendo en cuenta los lineamiento establecidos en el Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015. Además se deberán establecer las actividades de promoción y prevención tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y salud de la población trabajadora, protegiéndola contra los riesgos, para ello las ARL cuentan con la gestión del riesgo profesional donde se encuentran herramientas o formularios que deben ser diligenciados por la empresa TRANSCARBOL S.A.S para prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que pueden ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan y por ende dar cumplimiento con la normatividad.

3.3.1 Análisis de información.

El análisis de información se realizará por medio de listas de chequeo y encuestas las cuales posteriormente se tabularan para determinar porcentaje de cumplimiento de la empresa en cuanto a los parámetros que la normatividad estipula y así mismo determinar los aspectos críticos de la Seguridad y Salud en el Trabajo, con el fin de que se muestre detalladamente la información recopilada; para dar solución al problema planteado en este proyecto.

Capítulo 4. Administración del proyecto

En este punto es necesario asegurar la disposición de recursos esenciales como son los recursos humanos, financieros, institucionales y tecnológicos, para establecer el diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

4.1. Recursos

4.1.1 Recursos humanos

- Estudiantes de la especialización de HSEQ

Ing. Ambiental Laura Nelly Roperó Bacca

Ing. Ambiental Angie Carolina Vila Castañeda

- **Directora del proyecto**

Msc. Tatiana Álvarez Jácome

4.1.2 Recursos financieros:

A continuación se realiza descripción del presupuesto utilizado para el diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Tabla 1.*Descripción del tipo de recursos*

Tipo de recurso	Recurso	Descripción	Monto (Pesos)	
			ingresos	egresos
Humano	Recurso 1	Estudiantes de la especialización de HSEQ; Ing. Ambiental Laura Nelly Roper Bacca: es la encargada de diseñar el proyecto.	\$1.505.000 Mensual (4 Meses)	
	Recurso 1	Estudiantes de la especialización de HSEQ; Ing. Ambiental Angie Carolina Vila Castañeda: es la encargada de diseñar el proyecto.	\$1.505.000 Mensual (4 Meses)	
	Recurso 1	La directora del proyecto Msc. Tatiana Álvarez Jácome: es la encargada de acompañar y brindar asesoría para el diseño del proyecto.		
Tecnológico	Recurso 2	Dos computadores Internet		\$2.400.000
Materiales	Recurso 1	Papelería Fotocopiadora e impresiones		\$50.000
Operación	Recurso 1	Transporte		\$300.000
Imprevistos	Variación de costos estimados, recursos adicionales.			\$260.000
Total				\$ 15.050.000

Nota: La anterior tabla describe los recursos para el desarrollo de este proyecto, los ingresos son aportes de las estudiantes de especialización HSEQ, encargadas en desarrollar este proyecto. Fuente: Autoras del Proyecto

4.1.3 Recurso institucional

Para el desarrollo de este proyecto nos apoyaremos en los recursos bibliográficos de la Universidad Francisco de Paula Santander, que se encuentran en la bases de datos de la biblioteca y en la información suministrada por la empresa TRANSCARBOL S.A.S empresa dedicada al transporte de carga ubicada en el departamento del Bolívar.

Capítulo 5. Resultados

La realización de este proyecto tuvo como base el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo 1072 del 2015 el Capítulo N° 6; que define las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en Colombia; el cual debe ser aplicado por todos los empleadores públicos y privados.

Este Sistema de Gestión SST debe ser liderado por el empleador con la participación de los trabajadores y/o contratistas, garantizando el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo; Se desarrolla mediante un proceso lógico y por etapas, basándose en la metodología de la mejora continua Ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar), y de esta forma se logra la aplicación de las medidas de prevención y control eficaz de los peligros y los riesgos en el lugar de trabajo, disminuyendo al mínimo los incidentes, accidentes y enfermedades laborales que se puedan presentar. (MINITRABAJO 2014)

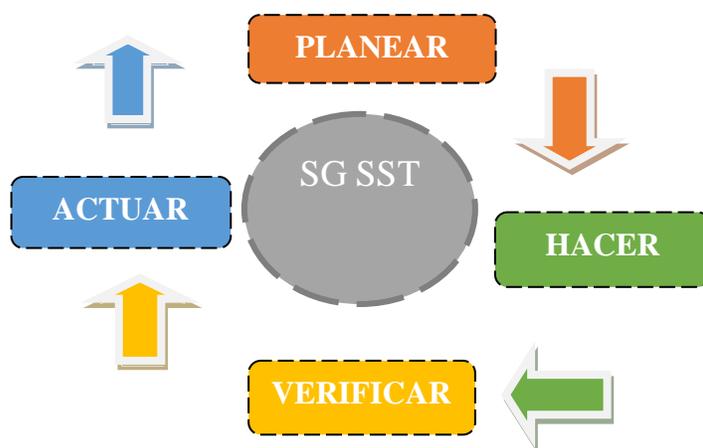


Figura 2. Ciclo PHVA
Fuente: NTC ISO 45001: 2018

A continuación se presenta los resultados obtenidos en cada una de las actividades que permitieron el Diseño del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para la Empresa Transcarbol S.A.S. Ubicada en el Municipio de Cantagallo Bolívar.

5.1 Diagnóstico Inicial

El diagnóstico inicial tiene como propósito, dar a conocer cuál es la situación de partida de la Empresa Transcarbol S.A.S, respecto a la Seguridad y Salud en el trabajo, antes de Diseñar el Sistema de Gestión SST, con el fin de identificar sus prioridades; siendo así la base principal para la toma de decisiones y la planificación de la gestión de la SST.

Se desarrolló según los parámetros que estable el artículo 2.2.4.6.16 del Decreto 1072 de 2015, Donde fueron necesarias las observaciones directas, durante recorridos de inspección acompañadas de entrevistas, listas de chequeo, encuestas, que permitieron la toma de datos, su análisis y sus posteriores recomendaciones para el mejoramiento continuo; y se dividió en 3 momentos:

- ❖ Se inició con la aplicación de una encuestas ([Ver Apéndice A](#)) que fue realizadas a los trabajadores de la empresa, acerca de que conocimientos tiene acerca de SG-SST. A continuación se presentan los gráficos y tablas que corresponden a la información recolectadas en las encuestas, donde se obtuvo los siguientes resultados:

Tabla 2.

Conoce usted que es un Sistema de Gestión de SST

Variables	Total de la muestra	
	Número	Porcentaje %
Si	12	92.3
No	1	7,7
Total	13	100

Fuente: Autoras del proyecto

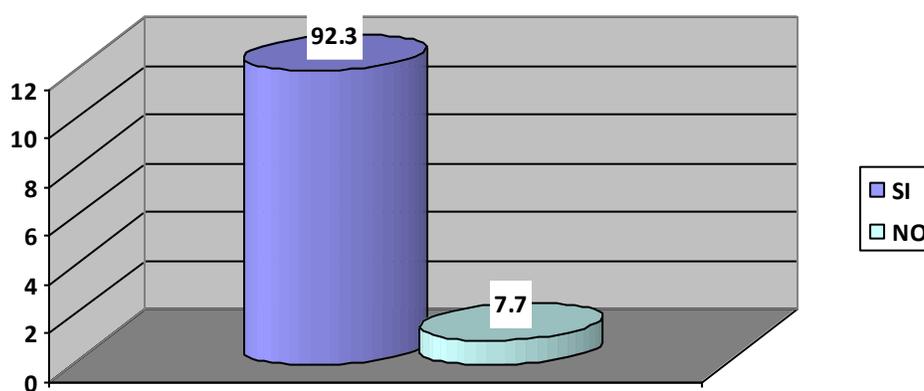


Figura 3. Conoce usted que es un Sistema de Gestión de SST

Fuente: Autoras del proyecto

- **Interpretación**

De 13 trabajadores encuestados el **92.3%** respondió que **SI** conoce que es un Sistema de Gestión de SST y el **7,7** lo desconoce.

- **Análisis**

Se puede evidenciar que a pesar que la empresa no tiene implementado un Sistema de Gestión de SST, los trabajadores poseen conocimientos acerca de cómo se desarrolla este.

Tabla 3.

En la empresa le dan algún tipo de formación sobre la SST

Variables	Total de la muestra	
	Número	Porcentaje %
Si	7	53.9
No	6	46,1
Total	13	100

Fuente: Autoras del proyecto

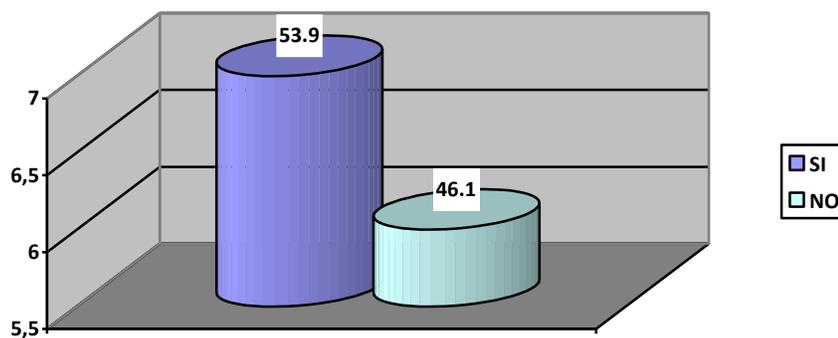


Figura 4. En la empresa le dan algún tipo de formación sobre la SST

Fuente: Autoras del proyecto

- **Interpretación**

De 13 trabajadores encuestados el **53.9%** afirma que la empresa le ha dado algún tipo de formación acerca de la SST y **el 46,1%** dice que no ha recibido información respecto al tema.

- **Análisis**

Los resultados muestran, que un porcentaje alto de los trabajadores realizan sus labores, sin recibir ningún tipo de información sobre la seguridad y salud en el trabajo.

Tabla 4.

En la empresa le informan sobre los riesgos para su SST

Variables	Total de la muestra	
	Número	Porcentaje %
Si	7	53,9
No	6	46,1
Total	13	100

Fuente: Autoras del proyecto

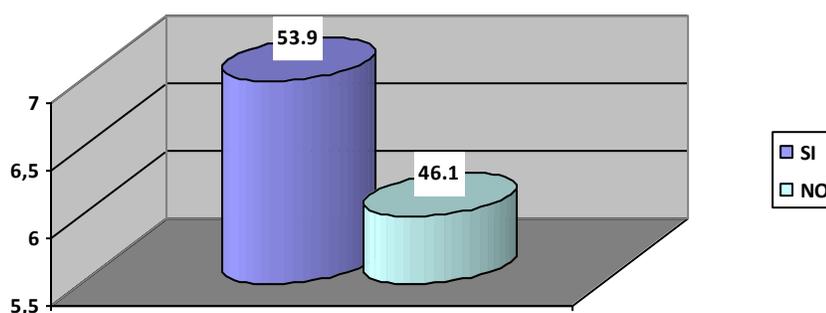


Figura 5. En la empresa le informan sobre los riesgos para su salud y seguridad derivados del trabajo

Fuente: Autoras del proyecto

- **Interpretación**

De 13 trabajadores encuestados el **53,9%** afirma que la empresa le ha informado sobre los riesgos para su salud y seguridad derivados del trabajo y el **46,1%** dice que no han sido informados.

- **Análisis**

Claramente se observa que un porcentaje alto de trabajadores como es el **46,1%**, no han sido informados sobre de los riesgos y peligros a los que se encuentran expuestos en sus actividades laborales.

Tabla 5.

En caso de algún accidente de trabajo, usted sabe a quién dirigirse.

Variables	Total de la muestra	
	Número	Porcentaje %
SI	13	100
NO	0	0
Total	13	100%

Fuente: Autoras del proyecto

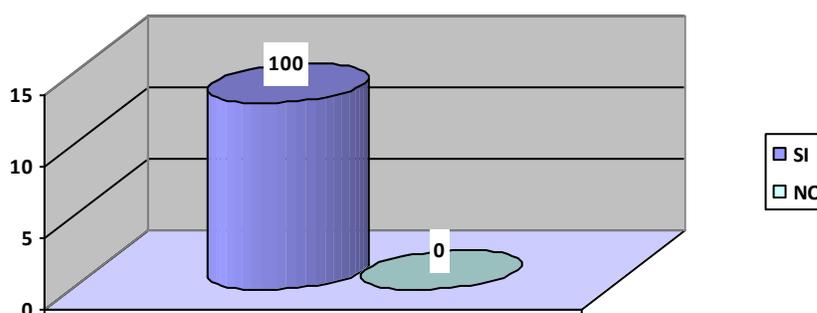


Figura 6. En caso de algún accidente de trabajo, usted sabe a quién dirigirse

Fuente: Autoras del proyecto

- **Interpretación**

Se encontró entre los 13 trabajadores encuestados que el **100%** de trabajadores sabe a quién deben dirigirse cuando se les presente un accidente laboral.

- **Análisis**

La empresa ha informado de manera oportuna a los trabajadores que deben hacer, en caso que les ocurra un accidente laboral.

Tabla 6.

Cuenta usted con sus respectivos elementos de protección personal durante su jornada laboral.

Variables	Total de la muestra	
	Número	Porcentaje %
SI	12	92,3
NO	1	7,7
Total	13	100%

Fuente: Autoras del proyecto

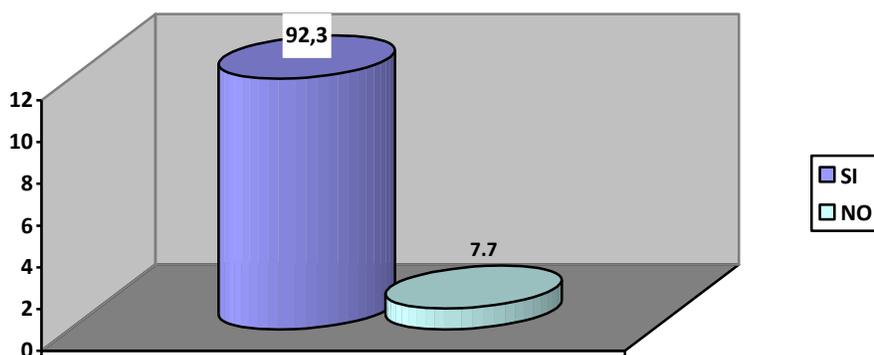


Figura 7. Cuenta usted con sus respectivos elementos de protección personal durante su jornada laboral

Fuente: Autoras del proyecto

- **Interpretación**

De 13 trabajadores encuestados el **92.3%** dice que **SI** cuenta con sus respectivos elementos de protección personal durante su jornada laboral y el **7,7%** responde que No utiliza lo elementos de protección.

- **Análisis**

Este resultado muestra que un porcentaje alto de trabajadores, cumple con correctamente con la utilización los elementos de protección personal durante la realización de sus actividades laborales.

Tabla 7.

En el momento que ingresó a la empresa le realizaron exámenes médicos.

Variables	Total de la muestra	
	Número	Porcentaje %
Si	1	7.7
No	12	92.3
Total	13	100%

Fuente: Autoras del proyecto

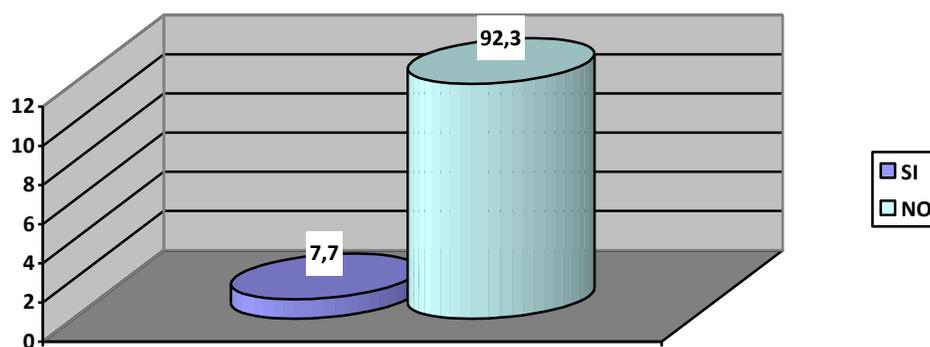


Figura 8. En el momento que ingresó a la empresa le realizaron exámenes médicos

Fuente: Autoras del proyecto

- **Interpretación**

Se encontró entre los 13 trabajadores encuestados el **7.7%** se ha realizados los exámenes médicos ocupaciones de ingresos y el **92.3% No** se ha realizados los exámenes.

- **Análisis**

Claramente se observa que un porcentaje alto de trabajadores, ingreso a laboral a la empresa, sin haber realizado los exámenes médicos ocupacionales.

Tabla 8.

Sabe usted a que administrador de riesgos laborales -ARL está vinculado

Variables	Total de la muestra	
	Número	Porcentaje %
SI	13	100
NO	0	0
Total	13	100%

Fuente: Autoras del proyecto

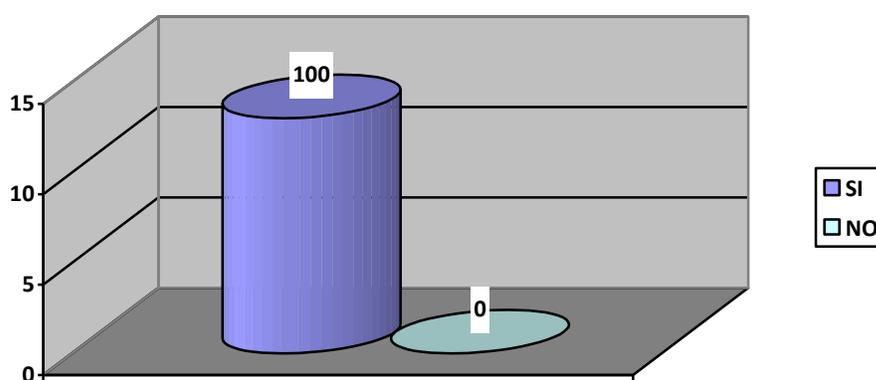


Figura 9. Sabe usted a que administradora de riesgos laborales -ARL está vinculado

Fuente: Autoras del proyecto

- **Interpretación**

De los 13 trabajadores encuestados el **100%** afirma que si sabe a qué administradora de riesgos laborales ARL se encuentra afiliado.

- **Análisis**

Este resultado muestra que los trabajadores, han sido informado acerca de administradora de riesgos laborales ARL a la se encuentra afiliado.

Tabla 9.

Alguna vez ha sufrido algún accidente de trabajo.

Variables	Total de la muestra	
	Número	Porcentaje %
Si	1	7.7
No	12	92.3
Total	13	100%

Fuente: Autoras del proyecto

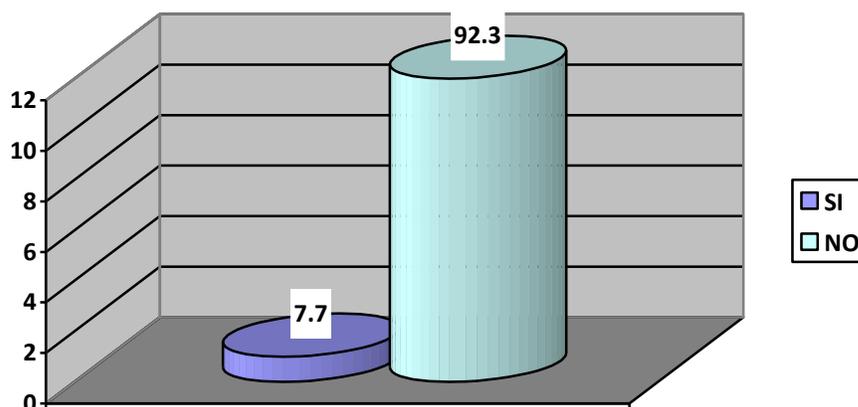


Figura 10. Alguna vez ha sufrido algún accidente de trabajo

Fuente: Autoras del proyecto

- **Interpretación**

Se encontró que de los 13 trabajadores encuestados el **7.7%** afirma que ha sufrido de un accidente laboral y el **92.3** responde que no.

- **Análisis**

Se observa con este resultado que es muy bajo el porcentaje de accidente labores ocurridos en la empresa, indicando que se realizado muy buena comunicación de prevención de accidentes.

Tabla 10.

La empresa realiza mantenimientos constantemente a los Vehículos.

Variables	Total de la muestra	
	Número	Porcentaje %
Si	13	100
No	0	0
Total	13	100%

Fuente: Autoras del proyecto.

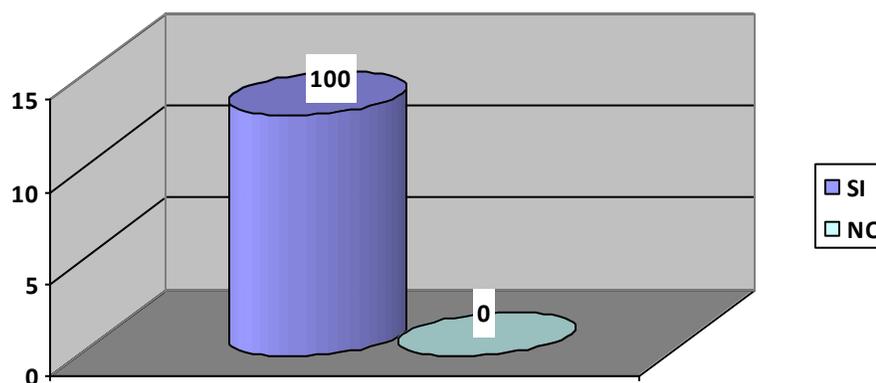


Figura 11. La empresa realiza mantenimientos constantemente a los Vehículos

Fuente: Autoras del proyecto

- **Interpretación**

De los 13 trabajadores encuestados el **100%** afirma que la empresa realiza mantenimientos constantemente a los Vehículos

- **Análisis**

Se puede evidenciar que la empresa ha realizado oportunamente el mantenimiento a los vehículos que tiene al servicio.

❖ Perfil Sociodemográfico

Dentro del marco del diagnóstico inicial, se hace necesario conocer las características sociales y demográficas de su población trabajadora, y tener un referente para encaminar acciones dirigidas a construir ambientes laborales que promuevan el bienestar y la seguridad en el trabajo. [Ver Apéndice B](#) para dicho fin realizó la encuesta de perfil sociodemográfico al 80% trabajadores de la Empresa Transcarbón S.A.S

❖ Evaluación Inicial

Uno de los principales instrumentos de apoyo que se empleó para realizar evaluación inicial fue una lista de verificación, suministrada por la Administradora Riesgos Laborales SURAMERICANA S.A. Con base en los estándares mínimos establecidos en la Resolución 1111 de 2017 ([Ver Apéndice C](#)) que permitió determinar el nivel en que se encuentra la empresa con respecto a la Gestión de la SST.

5.2 Política SST

La creación de una política SST es el primer paso hacia el Diseño del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo; siendo así uno de los elementos más importantes del Sistema, ya que delimita el marco general y las líneas básicas de actuación de todas las personas de la organización en cuanto a las actividades relacionadas con la Seguridad y Salud en el Trabajo.

En cumplimiento del Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015; La Empresa Transcarbol S.A.S define la política SST como un conjunto de principios y declaraciones realizadas por la alta dirección, en relación con la Seguridad y Salud en el Trabajo. En la cual se incluye el cumplimiento de los requisitos legales aplicables y la mejora continua de cada una las actividades y servicios. [\(Ver Apéndice D\)](#)

Este es un documento público que tiene ser comunicado a todos los empleados y debe estar a disposición de cualquier persona que lo solicite. Debe actualizarse, fundamentalmente en base a los resultados de las auditorías y de la revisión por parte de la dirección de la empresa.

5.2.1 Identificación de los Requisitos Legales Aplicables

Uno de los compromisos más importantes en la política SST es el cumplimiento de la normatividad nacional en el tema de Seguridad y Salud En Trabajo.

Para determinar y dar cumplimiento a los requisitos legales en materia de SST; se desarrolló un procedimiento [\(Ver Apéndice E\)](#) donde fue necesario realizar una revisión del marco normativo de Seguridad y Salud en el Trabajo a nivel nacional; con el objetivo de conocer el estado de cumplimiento que se encuentra la empresa y la definición de las acciones necesarias para cumplir los requisitos que le aplican.

Luego se procede a la identificación de los requisitos legales aplicables a la empresa transportadora de carga TRANSCARBOL S.A.S. ntificación

de requisitos legales en materia SST [\(Ver Apéndice E1\)](#) la cual consiste un listado de todos los requisitos legales asumidos por la organización; previamente identificados por el tipo de norma aplicables, la entidad que la expide, el grado de cumplimiento y el responsable. Igualmente se remitirán aquellos requisitos que se acojan voluntariamente por la empresa, y que se relacionen con los aspectos SST; Posteriormente se deben comunicar y divulgar la normatividad de cumplimiento inmediato al personal involucrado o directamente responsable por su cumplimiento y a la comunidad en general, a través de los medios de comunicación internos y externos.

5.3 Organización del SG-SST

5.3.1 Definir los recursos, funciones, responsabilidad y autoridad.

5.3.1.1 Recursos

La Organización debe definir y asignar los recursos financieros, técnicos y el personal necesario para el diseño, implementación, revisión evaluación y mejora de las medidas de prevención y control, para la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo y también, para que los responsables de la seguridad y salud en el trabajo en la empresa, el Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo según corresponda, puedan cumplir de manera satisfactoria con sus funciones. *(Decreto Único 1072: 2015)*.

Para el cumplimiento de este requisito se definió y asigno los siguientes recursos:

- ❖ **Recursos Humanos**, la Alta dirección asignara el líder del SG-SST con el perfil profesional requerido según lo exige la norma, quien dedicará el tiempo requerido para coordinar las actividades necesarias para la implementación del SG-SST y contara con el apoyo de:

- Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo -COPASST
- Comité de convivencia laboral
- Brigadas de emergencia
- Asesoría de la ARL

Cada uno de los miembros principales y suplentes de los diferentes comités podrá disponer de las horas laborales que sean requeridas para la ejecución de sus funciones de acuerdo con la normatividad vigente en Colombia.

- ❖ **Recursos Financieros:** Para el periodo comprendido entre el 30 de Noviembre 2018 y el 30 de Noviembre 2019, se cuenta con un presupuesto para las actividades de seguridad y salud en el trabajo de DIECIOCHO MILLONES DE PESOS (\$18.000.000).*

Los recursos financieros asignados serán distribuidos de la siguiente manera:

- Pago de servicios profesionales de asesoría y capacitación en seguridad y salud en el trabajo.
- Compra y/o mantenimiento de equipos de emergencia.
- Implementación de medidas de intervención para riesgos prioritarios.
- Exámenes médicos ocupacionales.
- Adquisición de elementos de protección personal.
- Campañas de prevención y sensibilización en accidentes y enfermedades laborales.

Al momento de finalizar el periodo, el Líder del SG-SST rendirá cuentas a la alta dirección sobre el uso de los recursos asignados.

*El pago de salarios, aportes a la Administradora de Riesgos Laborales ARL y mantenimiento de vehículos no forma parte de este presupuesto.

- ❖ **Recursos técnicos** Para la ejecución de las actividades de seguridad y salud en el trabajo, la empresa cuenta con los siguientes recursos técnicos:

- Computador de escritorio para el Líder del SG-SST
- Impresora multiuso para copiado, impresión y escáner de archivos
- Acceso a Internet
- Sistema de almacenamiento en la nube para copias de seguridad de la información
- Equipos de comunicación fija y celular
- Botiquín tipo A
- Una tabla de inmovilización espinal
- Sistema de alarma conectado al edificio
- Muebles y enseres
- Elementos primarios de oficina
- Sala de juntas con capacidad para 30 personas, cuenta con un video beam para proyección.

5.3.1.2 Funciones, Responsabilidad y Autoridad

El éxito del sistema va a depender en gran medida del compromiso de todas las personas, que están bajo el control de la organización. Este compromiso se debe ver reflejado empezando por la Alta Dirección, quien debe garantizar que los empleados cumplan con los aspectos de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con las características de la empresa; como es la identificación de peligros, la evaluación y, valoración de riesgos relacionados con su trabajo.

(Minitrabajo 2014)

La Empresa TRANSCARBOL S.A.S para el cumplimiento de este requisito diseñó un procedimiento en niveles de responsabilidad [\(Ver Apéndice F\)](#) donde ha definido una lista de funciones y responsabilidades, relacionadas con la Seguridad y Salud en el trabajo en cada uno de los diferentes niveles de la Organización; en relación con la siguiente tabla.

Tabla 11.*Funciones y Responsabilidades*

Descripción de las Responsabilidades	
Responsable	Descripción de Función
Alta Gerencia	*Definir, firmar y divulgar la política de Seguridad y Salud en el Trabajo a través de documento escrito.
	* Debe definir y asignar los recursos financieros, técnicos y el personal necesario para el diseño, implementación, revisión evaluación y mejora de las medidas de prevención y control, para la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo y también, para que los responsables de la seguridad y salud en el trabajo en la empresa.
	* Debe garantizar que opera bajo el cumplimiento de la normatividad nacional vigente aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo
	* Debe adoptar disposiciones efectivas para desarrollar las medidas de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos y establecimiento de controles que prevengan daños en la salud de los trabajadores
	* Debe diseñar y desarrollar un plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
	* El empleador debe implementar y desarrollar actividades de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como de promoción de la salud en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
	* Debe asegurar la adopción de medidas eficaces que garanticen la participación de todos los trabajadores y sus representantes ante el Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo.
ARL	Las Administradoras de Riesgos Laborales ARL, dentro de las obligaciones que le confiere la normatividad vigente en el Sistema General de Riesgos Laborales, capacitarán al Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo COPASST o Vigía en Seguridad y Salud en el Trabajo en los aspectos relativos al SG-SST y prestarán asesoría y asistencia técnica a sus empresas y trabajadores afiliados, en la implementación del presente capítulo. (Decreto 1443 de 2014, art. 9)
	*Planificar, organizar, dirigir, desarrollar y aplicar el SG-SST y como mínimo una vez al año realizar su evaluación.
	*Informar a la alta dirección sobre el funcionamiento y los resultados del SG-

Líder del SG-SST	<p>SST.</p> <ul style="list-style-type: none"> *Promover la participación de todos los miembros de la empresa en la implementación del SG-SST. *Coordinar con los jefes de las áreas, la elaboración y actualización de la matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos y hacer la priorización para focalizar la intervención. *Validar o construir con los jefes de las áreas los planes de acción y hacer seguimiento a su cumplimiento. *Promover la comprensión de la política en todos los niveles de la organización. *Gestionar los recursos para cumplir con el plan de Seguridad y Salud en el Trabajo y hacer seguimiento a los indicadores. *Coordinar las necesidades de capacitación en materia de prevención según los riesgos prioritarios y los niveles de la organización. *Apoyar la investigación de los accidentes e incidentes de trabajo *Participar de las reuniones del Comité de Seguridad y Salud en el trabajo.
TRABAJADORES	<ul style="list-style-type: none"> *Los trabajadores, de conformidad con la normatividad vigente tendrán entre otras, las siguientes responsabilidades: <ul style="list-style-type: none"> *Procurar el cuidado integral de su salud; *Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud; *Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa; *Informar oportunamente al empleador o contratante acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo; *Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación del SG SST. *Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

Nota: La tabla anterior describe, las funciones correspondiente al Sistema de Gestión de SST **Fuente:** Decreto Único 1072: 2015.

Adicionalmente a las funciones asignadas en cada uno de los niveles de la dirección, se conformaron los siguientes comités, según la normatividad nacional vigente.

- ❖ Comité Paritario de Seguridad y Salud en el trabajo COPASST para la conformación de comité se contó con la aprobación de los trabajadores, quienes por medio de votación

eligieron a su representante como lo establece la Resolución 2013: 1986 y el apoyo de la Gerencia para garantizar el cumplimiento y la efectividad de sus tareas, buscando así lograr que las personas que lo integren, cumplan con la formación y aptitudes que las hagan idóneas para ocupar estos cargos. ([Ver Apéndice F1](#))

Las funciones que el comité COPASST debe desarrollar son las siguientes:

- ✓ Proponer a la administración de la empresa o establecimiento de trabajo la adopción de medidas y el desarrollo de actividades que procuren y mantengan la salud en los lugares y ambientes de trabajo.
- ✓ Proponer y participar en actividades de capacitación en seguridad y Salud en el trabajo dirigido a trabajadores, supervisores y directivos de la empresa o establecimientos de trabajo.
- ✓ Colaborar con los funcionarios de entidades gubernamentales de seguridad y Salud en el trabajo en las actividades que éstos adelanten en la empresa y recibir por derecho propio los informes correspondientes.
- ✓ Vigilar el desarrollo de las actividades que en materia de medicina, higiene y seguridad industrial debe realizar la empresa de acuerdo con el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial y las normas vigentes; promover su divulgación y observancia.
- ✓ Colaborar en el análisis de las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y proponer al empleador las medidas correctivas a que haya lugar para evitar su ocurrencia. Evaluar los programas que se hayan realizado.

- ✓ Visitar periódicamente los lugares de trabajo e inspeccionar los ambientes, máquinas, equipos, aparatos y las operaciones realizadas por el personal de trabajadores en cada área o sección de la empresa e informar al empleador sobre la existencia de factores de riesgo y sugerir las medidas correctivas y de control.
 - ✓ Estudiar y considerar las sugerencias que presenten los trabajadores, en materia de medicina, higiene y seguridad industrial.
 - ✓ Servir como organismo de coordinación entre empleador y los trabajadores en la solución de los problemas relativos a la seguridad y Salud en el trabajo. Tramitar los reclamos de los trabajadores relacionados con seguridad y Salud en el trabajo
 - ✓ Solicitar periódicamente a la empresa informes sobre accidentalidad y enfermedades profesionales con el objeto de dar cumplimiento a lo estipulado en la presente resolución.
 - ✓ Elegir al secretario del comité.
 - ✓ Mantener un archivo de las actas de cada reunión y demás actividades que se desarrollen, el cual estará en cualquier momento a disposición del empleador, los trabajadores y las autoridades competentes.
 - ✓ Las demás funciones que le señalen las normas sobre seguridad y Salud en el trabajo
- ❖ Comité de Convivencia Laboral este comité se rige de acuerdo con la Ley 1010 de 2006 y las Resoluciones 652 de 2012 y 1356 de 2012, las cuales establecen la conformación y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral en entidades públicas y privadas. De acuerdo a lo estableció en la normatividad se conformó el Comité [\(Ver Apéndice F2\)](#)

Las funciones que el Comité de Convivencia Laboral debe desarrollar según la Resoluciones 652 de 2012 son las siguientes:

- ✓ Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.

- ✓ Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad pública o empresa privada.

- ✓ Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.

- ✓ Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.

- ✓ Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.

- ✓ Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja y verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.

- ✓ En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación, tratándose del sector público. En el sector privado, el Comité informará a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.

 - ✓ Presentar a la alta dirección de la entidad pública o la empresa privada las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del Comité de Convivencia Laboral y los informes requeridos por los organismos de control.

 - ✓ Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a las dependencias de gestión del recurso humano y salud ocupacional de las empresas e instituciones públicas y privadas.

 - ✓ Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada.
- ❖ Comité Operativo de Emergencia: está conformada por un grupo de trabajadores que intervienen ante situaciones de riesgo que se presenten en la empresa, quienes deben

tener pleno conocimiento de la empresa, en cuanto a su funcionamiento, instalaciones y emergencias que se puedan presentar, para ello se deben planear y organizar acciones para responder eficazmente a la atención de una eventual emergencia.

A Continuación se muestra la estructura organizacional del SG-SST, la cual es importante para identificar las funciones y responsabilidades asignadas en cada cargo, las cuales guiarán los procesos de las actividades que se desarrollarán en el Sistema.

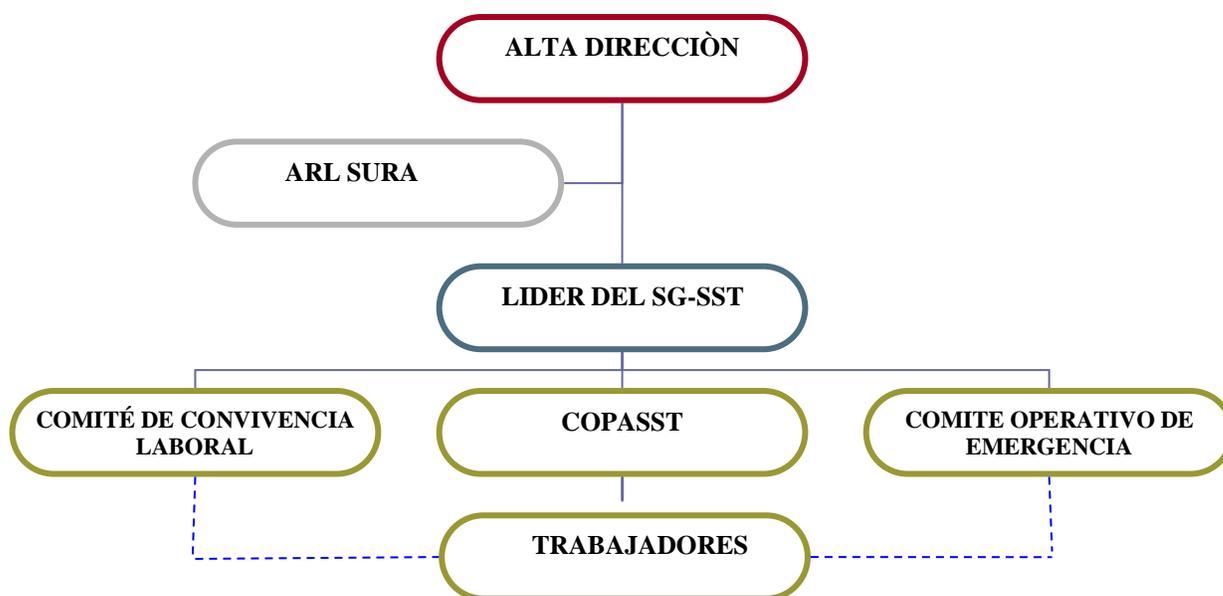


Figura 12. Organigrama del SG-SST

Fuente: Autoras del proyecto.

5.3.2 Competencia, Formación y Toma de Conciencia.

Además de asignar las funciones, responsabilidades y recursos, la Alta Dirección de la Empresa TRANSCARBOL S.A.S, denota la importancia de formar y concienciar a sus empleados en materia de SST, transmitirles su compromiso con la organización donde laboran.

Esta parte, es muy importante porque cuando se empieza a identificar y cuáles son las necesidades de formación y así a asegurar que el personal de la empresa, tenga la capacidad y competencia de hacer cualquier labor sin poner en riesgo su salud y la de sus compañeros.

Para llevar a cabo esta fase, se ha realizado un Procedimiento de Competencia, Formación y Toma de Conciencia [\(Ver Apéndice G\)](#) donde se describe la forma en que la Empresa Transcarbols S.A.S, gestiona las necesidades de formación, del personal que integra, asegurándose que cada trabajador tenga la formación necesarias para desempeñar las responsabilidades de los distintos puestos de trabajo.

5.3.3 Documentación

Es importante que todas las acciones tomadas para el diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, estén reflejadas en documentos que muestren como se realizan las actividades en la empresa, para lograr este objetivo se desarrolló un procedimiento para el Control de los Documentos [\(Ver Anexo H\)](#). Porque Según lo establece la normatividad colombiana en el Decreto 1443: 2014 la documentación deben ser conservados por un período mínimo de veinte (20) años; garantizando que sean legibles, fácilmente identificables y

accesibles; protegidos contra daño, deterioro o pérdida. Estos deben ser responsabilidad del empleador y estar bajo custodia del Líder del SG-SST.

- **Conservación de Documentos**

La documentación necesaria para la realización del Sistema, están redactados y dirigidos a lo establecido en el Decreto Único 1072: 2015; se encuentra bajo custodia del líder del SG-SST en formato digital, organizado y codificado en Listado maestro: [\(Ver Apéndice HI\)](#) los siguiente Documentos:

- Manual de SG-SST: Es el documento general que contiene las instrucciones o los pasos a seguir para llevar a cabo la ejecución del SG-SST

- Política SST: Es un conjunto de principios y declaraciones realizadas por la alta dirección, en relación con la SST; incluye con los aspectos significativos y un compromiso de mejora continua.

- Procedimientos: Contiene las instrucciones de una forma detallada para ejecutar una actividad específica dentro del Sistema.

- Especificaciones Legales: Resume los requisitos legales que se deben cumplir en cada actividad relacionada con la SST.

- Objetivos, Metas y Programas: Es la finalidad que se quiere llegar en el sistema del SG-SST y especifica los medios para lograrlos.

- Formatos: Documento empleado para el registro de información en el desarrollo de las actividades o procesos.

5. 3.4 Comunicación

La Empresa TRANSCARBOL S.A.S, para garantizar una adecuada comunicación a nivel interno y externo; informando a sus empleados, cliente, proveedores y visitantes, ha establecido procedimiento de comunicación ([Ver Apéndice I](#)) donde podrá dar a conocer el Sistema de Gestión SST y atender sus opiniones, peticiones de información, quejas y reclamaciones.

5.4 Planificación del SG-SST

5.4.1 Identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos

La empresa TRANSCARBOL S.A.S, con el fin de facilitar el proceso de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos estableció un procedimiento según la Norma GTC-45 de 2012, utilizando como herramienta principal una matriz de identificación y evaluación de peligros y riesgos ([Ver Apéndice J](#)) que integra la siguiente información:

❖ Clasificar los procesos, actividades y las tareas

Se establecieron los criterios para clasificación de los procesos, actividades y tareas, que se realizan en la empresa:

- Área Administrativa
 - Elaboración de documentos de oficina
 - Realizar Actividades de Limpieza
- Área Operativa
 - Prestar servicios de transporte de cargas y materiales por vía terrestre
 - Realizar actividades de mantenimiento preventivo y coercitivo a los vehículos

❖ Identificación de Riesgos generados en la empresa TRANSCARBOL

S.A.S son de tipo:

- Biomecánico
 - Posturas prolongadas
 - Manipulación manual de cargas
 - Movimientos repetitivos a nivel de miembros superiores

- Físico
 - Iluminación (exceso o deficiencia de luz)
 - Ruido (generado por los equipos y el público en general)
 - Radiaciones no ionizantes (explosión a conducir al sol)

- Condiciones de seguridad
 - Accidentes de transito
 - Eléctrico
 - Manipulación de herramientas
 - Publico(Robos alteración del orden público)

Una vez se ha identificado los riesgos asociados a las actividades, se procede a identificar los posibles efectos generados en la salud de los trabajadores, producto de las actividades realizadas por cada uno de ellos dentro de la empresa.

Y se determinaron los controles existentes teniendo en cuenta la fuente, el medio y el individuo, es decir, que tipos de controles están presentes en el puesto de trabajo para la prevención enfermedades de tipo laboral.

Seguidamente se realizó la evaluación del riesgo, con base a la Norma GTC-45 de 2012. La evaluación de los riesgos corresponde al proceso de determinar la probabilidad de que ocurran eventos específicos y la magnitud de sus consecuencias, mediante el uso sistemático de la información disponible.

❖ Evaluación del riesgo

Para la evaluación del riesgo se tiene en cuenta diversos aspectos, como lo son Nivel de Deficiencia, Nivel de Exposición, Nivel de Probabilidad, Interpretación del Nivel de Probabilidad, Nivel de Consecuencia, Nivel de Riesgo (NR) e Interpretación, Interpretación del Nivel Riesgo (NR).

Para la determinación de los valores correspondientes a cada aspecto, se hace necesario utilizar las tablas expuestas en la Norma GTC-45 2012, estipulada a continuación:

Tabla 12.

Determinación del nivel de deficiencia.

Nivel de Deficiencia	Valor de ND	Significado
Muy Alto (MA)	10	Se ha(n) detectado peligro(s) que determina(n) como posible la generación de incidentes o consecuencias muy significativas, o la eficacia del conjunto de medidas preventivas existentes respecto al riesgo es nula o no existe, o ambos.
Alto (A)	6	Se ha(n) detectado algún(os) peligro(s) que pueden dar lugar a consecuencias significativa(s), o la eficacia del conjunto de medidas preventivas existentes es baja, o ambos.
Medio (M)	2	Se han detectado peligros que pueden dar lugar a consecuencias poco significativas (s) o de menor

importancia, o la eficacia del conjunto de medidas preventivas existentes es moderada, o ambos.

Bajo (B)	No se asigna valor	No se ha detectado consecuencia alguna, o la eficacia del conjunto de medidas preventivas existentes es alta, o ambos. El riesgo está controlado.
-----------------	--------------------	---

Nota: Para determinar el NE se podrán aplicar los criterios de la tabla 13 .Fuente: GTC-45 2012

Tabla 13.
Determinación del nivel de exposición

Nivel de Exposición	Valor de NE	Significado
Continua (EC)	4	La situación de exposición se presenta sin interrupción o varias veces con tiempo prolongado durante la jornada laboral.
Frecuente (EF)	3	La situación de exposición se presenta varias veces durante la jornada laboral por tiempos cortos.
Ocasional (EO)	2	La situación de exposición se presenta alguna vez durante la jornada laboral y por un periodo de tiempo corto
Esporádica (EE)	1	La situación de exposición se presenta de manera eventual

Nota: Para determinar el NP se combinan los resultados de las tablas 12 y 13, en la tabla 14. Fuente: GTC-45 2012

Tabla 14.
Determinación del nivel de probabilidad.

Niveles de Probabilidad	Nivel de Exposición (NE)			
	4	3	2	1
Nivel de 10	MA-40	MA-30	A-20	A-10
deficiencia 6	MA-20	A-18	A-12	M-6
(ND) 2	M-8	M-6	B-4	B-2

Nota: El resultado de la tabla 6 se interpreta de acuerdo con el significado que aparece en la tabla 15. Fuente: GTC-45 2012

Tabla 15.
Significado de los diferentes niveles de probabilidad

Nivel de Probabilidad	de Valor de NP	SIGNIFICADO
Muy Alto (MA)	Entre 40 y 24	Situación deficiente con exposición continua, o muy deficiente con exposición frecuente. Normalmente la materialización del riesgo ocurre con frecuencia.

Alto (A)	Entre 20 y 10	Situación deficiente con exposición frecuente u ocasional, o bien situación muy deficiente con exposición ocasional o esporádica. La materialización del Riesgo es posible que suceda varias veces en la vida laboral
Medio (M)	Entre 8 y 6	Situación deficiente con exposición esporádica, o bien situación mejorable con exposición continuada o frecuente. Es posible que suceda el daño alguna vez.
Bajo (B)	Entre 4 y 2	Situación mejorable con exposición ocasional o esporádica, o situación sin anomalía destacable con cualquier nivel de exposición. No es esperable que se materialice el riesgo, aunque puede ser concebible.

Nota : A continuación se determina el nivel de consecuencias según los parámetros de la tabla 16 Fuente: GTC-45 2012

Tabla 16.
Determinación del nivel de consecuencia

Nivel de Consecuencias	de	NC	SIGNIFICADO
Mortal Catastrófico (M)	o	100	Muerte (s)
Muy grave (MG)		60	Lesiones o enfermedades graves irreparables (Incapacidad permanente parcial o invalidez)
Grave (G)		25	Lesiones o enfermedades con incapacidad laboral temporal (ILT)
Leve (L)		10	Lesiones o enfermedades que no requieren incapacidad

Los resultados de las tablas 16 y 17 se combinan en la tabla 18 para obtener el nivel de riesgo, el cual se interpreta de acuerdo con los criterios de la tabla 9. Fuente: GTC-45 2012

Tabla 17.
Determinación del nivel de riesgo

Nivel de NR= NP x NC	Riesgo	Nivel de probabilidad (NP)			
		40-24	20-10	8-6	4-2
100	I	I	I	II	
	4000-2400	2000-1200	800-600	400-200	

Nivel de consecuencias (NC)	60	I 2400-1440	I 1200-600	II 480-360	II 240/ III 120
	25	I 1000-600	II 500-250	II 200-150	III 100-50
	10	II 400-240	II 200/ III 100	III 80-60	III 40/ IV 20

Fuente: GTC-45 2012

Tabla 18.
Significado de nivel de riesgo.

Nivel de Riesgo y de Intervención	Valor de NR	Significado
I	4000-600	Situación crítica. Suspender actividades hasta que el riesgo esté bajo control. Intervención urgente.
II	500 150	Corregir y adoptar medidas de control de inmediato Mejorar si es posible.
III	120 40	Sería conveniente justificar la intervención y su rentabilidad
IV	20	Mantener las medidas de control existentes, pero se deberían considerar soluciones o mejoras y se deben hacer comprobaciones periódicas para asegurar que el riesgo aún es aceptable.

Fuente: GTC-45 2012

Tabla 19.
Aceptabilidad del riesgo.

NIVEL DEL RIESGO	SIGNIFICADO	EXPLICACIÓN
I	No aceptables	Situación crítica, corrección urgente.
II	No aceptable o aceptable con control específico	Corregir o adoptar medidas de control.
III	Mejorable	Mejorar el control existente
IV	Aceptable	No intervenir, salvo que un análisis más preciso lo justifique.

Fuente: GTC-45 2012

Posteriormente a la valoración de los riesgos, se realiza el plan de acción para el establecimiento de control de riesgos. Para ellos se tiene en cuenta los resultados anteriores, y se define si se deben mejorar los controles y el plazo para la acción, igualmente la urgencia del establecimiento del control. *Guía Técnica Colombiana GTC-45 2012*

❖ **Criterios para establecer controles**

Luego de identificar los riesgos a los cuales están expuestos los empleados en sus lugares de trabajo, de evaluar y valorar estos riesgos, se hace necesario establecer controles y de esta manera evitar que los empleados queden expuestos a cualquier riesgo laboral.

Para ello se tiene en cuenta mínimo tres factores:

- Número trabajadores expuestos.
- Peor consecuencia
- Existencia de un requisito legal específico asociado

❖ **Medidas de intervención**

Una vez terminada la valoración de los riesgos, es importante que se determine si los controles existentes son suficientes o por el contrario se deben mejorar o cambiar los controles.

Si se hace necesario el cambio de controles, es necesario tener en cuenta la siguiente jerarquía de controles establecida según la normal NTC- OHSAS 18001:2007,

- Eliminación: modificar un diseño para eliminar el peligro, por ejemplo, introducir dispositivos mecánicos de alzamiento para eliminar el peligro de manipulación manual.

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

En este punto es importante la intervención de la alta gerencia de la TRANSCARBOL S.A.S, para tomar las medidas necesarias y evitar a total cabalidad que los empleados se encuentren en riesgos o peligros en sus lugares de trabajo.

5.4.2 Plan Trabajo anual del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en Trabajo SG-SST.

Para realizar una correcta planificación del sistema se hizo necesario diseñar un Plan de Trabajo Anual del SG-SST, ([Ver Apéndice K](#)) basado en la evaluación inicial; el cual según la normatividad de SST, contiene los objetivos, metas, actividades, responsables, cronograma y recursos necesarios para su desarrollo y está debidamente firmado por el empleador.

5.4.3 Definir los Objetivos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST.

Se establecieron los objetivos y las metas del SG-SST; con el fin de cumplir con el compromiso adquirido en la política SST, además incluye el resultado de la evaluación inicial y plan anual de trabajo. Donde cada objetivo están compuesto por indicadores que permitan conocer el grado de avance respecto del mismo, evaluar los resultados en determinados plazos de tiempo y permitir así que la empresa tenga una información adecuada para poder establecer nuevas metas y objetivos cuando se revise el sistema.

Tabla 20.

Definición de Objetivos SST

OBJETIVO	INDICADOR	FRECUENCIA	META
Reducir la probabilidad de accidentes de Trabajo, Enfermedades Laborales y el ausentismo laboral.	N° Total de Accidentes en el periodo / N° Total de horas hombres Trabajadas en el mismo periodo * 100 N° de días perdidos por AT o EL / N° Total de hombres Trabajados * 100 N° Total días perdidos por causa de lesiones en el Periodo / N° de casos reportados en el mismo periodo.	Semestral	
Garantizar el cumplimiento de los requisitos legales que en materia de seguridad y salud en el trabajo apliquen a la organización.	N° de requisitos legales SST aplicables a la empresa en cumplimiento / N° de requisitos legales SST aplicables a la empresa en incumplimiento.	Anual	
Desarrollar actividades de prevención y control para los principales agentes de riesgo identificados y condiciones de salud analizadas.	N° de actividades de prevención programadas / N° de actividades de prevención realizadas.	Semestral	

Responder pronta y efectivamente ante situaciones de emergencia o accidentes.	Nivel de efectividad en las actividades programadas para solucionar la emergencia relacionada con el tiempo.	Semestral
Realizar control y seguimiento a los programas y las medidas implementadas en el Sistema SG-SST	Nº de medidas implementadas en SG-SST/ Nº de medidas no implementadas en SG-SST	Anual

Fuente: Autoras de Proyecto

5.4.4 Formular programas que contribuyan a la preservación de la salud y seguridad de los trabajadores de empresa TRANSCARBOL S.A.S

La empresa TRANSCABOL S.A.S. consciente de mejorar las condiciones y el ambiente laboral de sus trabajadores; mediante la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo. Estableció programas de gestión SST como la herramienta con la cual se da cumplimiento a la política y objetivos; basados en los aspectos identificados en las actividades que desarrolla.

En estos programas se plantean acciones encaminadas a sensibilizar al personal que labora, promoviendo estilos de vida saludables y el mantenimiento preventivo de maquinarias y equipos, llevando a cabo cumplir con objetivos del sistema, como es prevenir las enfermedades laborales y minimizar los peligros detectados. Se establecieron los siguientes programas:

❖ **Programa de capacitación de Seguridad y Salud en el Trabajo.**

Este programa se diseñó como en propósito de contribuir a la gestión de prevención del riesgo, buscando tener como resultado trabajadores sensibilizados, dispuestos a aportar con responsabilidad el autocuidado, para prevenir accidentes y enfermedades de tipo laboral ([Ver Apéndice L](#))

❖ **Programa el mantenimiento preventivo de maquinarias y equipos**

Se diseñó un programa de mantenimiento preventivo a para los vehículos, maquinaria pesada, liviana, y equipos de la empresa TRANSCARBOL S.A.S que sean de propiedad o subcontratados para asegurar que estas se encuentren en buen estado durante la ejecución de las actividades. ([Ver Apéndice M](#))

❖ **Programa promoción de estilos de vida saludables**

Este programa desarrolla acciones de promoción de condiciones y estilos de vida saludable en los entornos laborales con el fin de contribuir a la prevención y el control de las Enfermedades. ([Ver Apéndice N](#))

Adicional a los programas se creó un plan estratégico de seguridad vial, donde se definieron los planes y acciones que deben llevar a cabo en la empresa TRANSCARBOL S.A.S, para lograr la prevención de los accidentes de tráfico, de forma que tenga clara su gestión al establecer áreas involucradas, responsables, mecanismos de evaluación y seguimiento.

Capítulo 6. Conclusiones

Se realizó un diagnóstico para identificar el nivel de cumplimiento en materia de seguridad y salud en el trabajo, donde se evidenció que la Empresa Transcarbón S.A.S no tenía una planificación de sus actividades, ni procedimientos claros que le permitieran desarrollar programas acordes con el cumplimiento de la normatividad vigente.

Se crea una política en Seguridad y Salud en el Trabajo, a apropiada a los riesgos y peligros Identificados por las actividades y servicios prestados por la Empresa TRANSCARBÓN S.A.S. en la cual se da cumplimiento a los requisitos legales en materia de SST y una mejora continua de cada una las actividades y servicios.

Se dio cumplimiento de los lineamientos establecidos en el DUR 1072 del 2015 aplicables a la actividad empresa, donde se aseguró la disponibilidad de recursos, se asignaron las funciones, responsabilidades y toma de conciencia necesarios para el Diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Empresa TRANSCARBÓN S.A.S

Se establecieron programas de gestión SST como la herramienta con la cual se da cumplimiento a la política y objetivos; donde se plantean acciones encaminadas a sensibilizar al personal que labora, promoviendo estilos de vida saludables y el mantenimiento preventivo de maquinarias y equipos, llevando a cabo cumplir con objetivos del sistema, como es prevenir las enfermedades laborales y minimizar los peligros detectado.

Capítulo 7. Recomendaciones

Tomando como referencia la situación actual de la Empresa Transcarbón S.A.S. Se recomienda lo siguiente:

Desarrollar el Plan de Trabajo para llevar a cabo la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Realizar los controles establecidos en los riesgos y peligros identificados en la organización.

Continuar realizando el examen médico ocupacional al personal de empresa según lo establece la normatividad.

Desarrolla a cabalidad el programa de capacitación de seguridad y salud en trabajo.

Verificar la implementación de las actividades de prevención y control planificadas y los resultados arrojados por las mismas.

Referencias

Agudelo Calderon, Paula F & Arango Gil, Victoria H. (2017). *Diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la empresa CVG Seguridad Industrial S.A.S (Tesis de Grado)*. Universidad Catolica de Manizales, Colombia

Alcaldía Municipal de Cantagallo Bolívar. *ESQUEMA DE ORDENAMIENTO TERRITORIAL. Cantagallo Bolívar 2001, Pág. 12*

Consejo Colombiano de Seguridad, CCS. *La Seguridad y Salud en el Trabajo en cifras*. (Internet). Bogotá: Consejo Colombiano de Seguridad. (Publicado 2014; Revisado 2018, Mayo). Recuperado de:
http://ccs.org.co/salaprensa/index.php?option=com_content&view=article&id=573:ss&catid=320&Itemid=856

Consejo Colombiano de Seguridad, CCS. *Desarrollo e implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST)*. (Internet). Bogotá: CCS. (Publicado 2016, Marzo/abril; Revisado 2018, Mayo). Recuperado de
http://ccs.org.co/salaprensa/index.php?option=com_content&view=article&id=744:sgsst-editorial&catid=339&Itemid=877

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la República de Colombia Resolución 2013 (06, junio, 1986). *Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo*. Bogotá D.C., 1986. [on line]. [Citado 05 mayo, 2018]. Recuperado de:
<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=5411> Disponible en
<http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/Resolucion%202013%20de%201986%20Organizacion%20y%20Funcionamiento%20de%20Comites%20de%20higiene%20y%20SI.pdf>

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y de Salud de la República de Colombia Resolución 1016 (31, marzo, 1989). *Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país*. Bogotá, D.C., 1989 [on line]. [Citado 05 mayo, 2018]. Recuperado de:
<http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/Resolucion%201016%20de%2089.%20Programas%20de%20Salud%20Ocupacional.pdf>

El Ministerio de Trabajo de la República de Colombia. Decreto 1443 (31 Julio 2014) . *Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo* Bogotá, D.C., 2014 [on line]. [Citado 05 mayo, 2018]. Recuperado de:
http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1443_sgsss.pdf/ac41ab70-e369-9990-c6f4-1774e8d9a5fa

El Ministerio del Trabajo de la República de Colombia Decreto 1507(12 Agosto 2014) *Por el cual se expide el, Manual Único para la Calificación de la Pérdida de la Capacidad Laboral y Ocupacional* Bogotá, D.C., 2014 [on line]. [Citado 05 mayo, 2018].

Recuperado de:

<http://wsp.presidencia.gov.co/normativa/Decretos/2014/Documents/AGOSTO/12/Decreto-1507-12-agosto-2014.pdf>

El Ministerio del Trabajo de la República de Colombia Resolución 1111 (27, marzo 2017) por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes Bogotá, D.C., 2017 [on line]. [Citado 05 mayo, 2018]. Recuperado de:

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=72623>

El Ministro de Gobierno de la República de Colombia. Decreto 1295 (22. Junio 1994). *Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.* Bogotá, D.C., 1994 [on line]. [Citado 05 mayo, 2018]. Recuperado de:
http://www.unipamplona.edu.co/unipamplona/portalIG/home_54/recursos/01general/04122012/decreto_1295_1994.pdf

El Presidente de la República de Colombia Decreto Número 1072 (26, mayo, 2015). *Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo* Bogotá, D.C., 2015 [on line]. [Citado 05 mayo, 2018]. Recuperado de:
<http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/50711/Decreto+1072+de+2015+DUR+>

Sector+Trabajo+Actualizado+a+25+de+Abril+de+2018.pdf/4a3ae903-592b-2c34-cc5b-126b77cc65d0

El Presidente de la República de Colombia Decreto 614 (14 marzo, 1984), *por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país*. Bogotá, D.C., 1984. . [on line]. [Citado 05 mayo, 2018]. Recuperado de:
<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=1357>

El Presidente de la República de Colombia. Decreto 1772 (3, agosto 1994) *Por el cual se reglamenta la afiliación y las cotizaciones al Sistema General de Riesgos Profesionales*. Bogotá, D.C., 1994 [on line]. [Citado 05 mayo, 2018]. Recuperado de:
<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=8803>

Guía para la Presentación de Proyectos de Grado a la Biblioteca de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña). *Basado en Normas APA Sexta Edición REV: C 14-03-2016*. Recuperado de: <https://ufpso.edu.co/ftp/pdf/guias/ga/K-AC-DBL-001C.pdf>

Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación. *Orientaciones Sobre el Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo. NTC OHSAS 18001-2007 Bogotá, Colombia. ICONTEC*. Recuperado de: [http://tienda.icontec.org/brief/NTC OHSAS 18001.pdf](http://tienda.icontec.org/brief/NTC_OHSAS_18001.pdf).

Instituto Colombiano De Normas Técnicas y Certificación. *Orientaciones Sobre el Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo*. NTC OHSAS 18001-2007 Bogotá, Colombia.

ICONTEC. Recuperado de: [http://tienda.icontec.org/brief/NTC OHSAS 18001.pdf](http://tienda.icontec.org/brief/NTC_OHSAS_18001.pdf).

La Ministra de Trabajo y Seguridad Social de la República de Colombia Resolución 3715 (2, Noviembre 1994) *Por la cual reglamenta actividades en materia de salud ocupación*

Bogotá, D.C., 1994 [on line]. [Citado 05 mayo, 2018]. Recuperado de:

https://icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion_mintrabajo_rt371594.htm

Rodríguez, C. (2012). *Promoción de la Salud y Prevención de la Enfermedad en el trabajo*.

Bogotá, Colombia: Sociedad Colombiana de Medicina del trabajo; (1ra Ed p. 21 31).

Sampieri, R & Fernández, C, Baptista, (2010). *Metodología de la investigación (5ta. ed.)*. D.F.

México: McGraw Hill.

SURAMERRICANA ARL, *Aseguradora de Riesgos Laborales* 2014 [on line]. [Citado 2018].

Recuperado de:

https://www.arlsura.com/index.php?option=com_content&view=article&id=1572&Itemid=182

TRANSCARBOL S.A.S *empresa dedicada al transporte de carga ubicada en el departamento del Bolívar*

APÉNDICES

Apéndice A.

*Encuesta Seguridad y Salud en el Trabajo
Trasncarbol S.A.S*

Esta encuesta hace parte de la estructura del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, es realizada a los trabajadores de la Empresa TRANSCARBOL S.A.S

NOMBRE: _____

CARGO: _____

FECHA: _____

1. ¿CONOCE USTED QUE ES UN SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO?

SI _____ NO _____

2. ¿EN LA EMPRESA LE DAN ALGÚN TIPO DE FORMACIÓN SOBRE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO?

SI _____ NO _____

3. ¿EN LA EMPRESA LE INFORMAN SOBRE LOS RIESGOS PARA SU SALUD Y SEGURIDAD DERIVADOS DEL TRABAJO?

SI _____ NO _____

4. ¿EN CASO DE ALGÚN ACCIDENTE DE TRABAJO, USTED SABE A QUIEN DIRIGIRSE?

SI _____ NO _____

5. ¿CUENTA USTED CON SUS RESPECTIVOS ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL DURANTE SU JORNADA LABORAL?

SI _____ NO _____

6. ¿EN EL MOMENTO QUE INGRESÓ A LA EMPRESA LE REALIZARON EXAMENES MEDICOS?

SI _____ NO _____

7. ¿SABE USTED A QUE ADMINISTRADORA DE RIESGOS LABORALES -ARL ESTÁ VINCULADO?

SI _____ NO _____

8. ¿TIENE CONOCIMIENTO SOBRE EL REGLAMENTO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE LA EMPRESA?

SI _____ NO _____

9. ¿ALGUNA VEZ HA SUFRIDO ALGUN ACCIDENTE DE TRABAJO?

SI _____ NO _____

10. ¿LA EMPRESA REALIZA MANTENIMIENTOS CONSTANTEMENTE A LOS VEHICULOS?

SI _____ NO _____

Fuente. Autoras del proyecto

Apéndice B.

Perfil Sociodemográfico

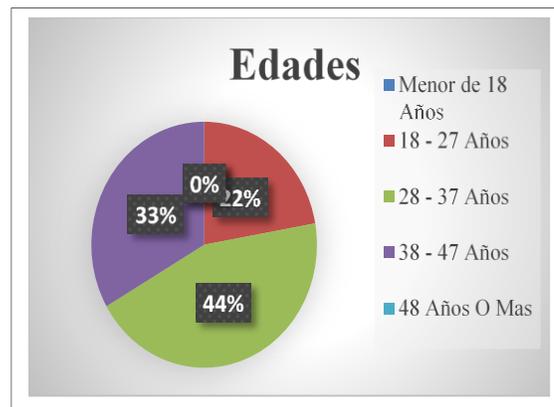
DIAGNÓSTICO DEL PERFIL SOCIODEMOGRAFICO 2018

Se inició con la aplicación de una encuesta que fue realizado a los trabajadores de la empresa TRANSCARBOL S.A.S, para conocer las características sociales y demográficas de su población trabajadora, a continuación se presentan los gráficos y tablas que corresponden a la información recolectadas en las encuestas, donde se obtuvo los siguientes resultados:

1. Distribución por Edad.

Se encontró que el mayor número de personas evaluadas se encuentran en el rango de **28 -37 años**, con un porcentaje de **44%**

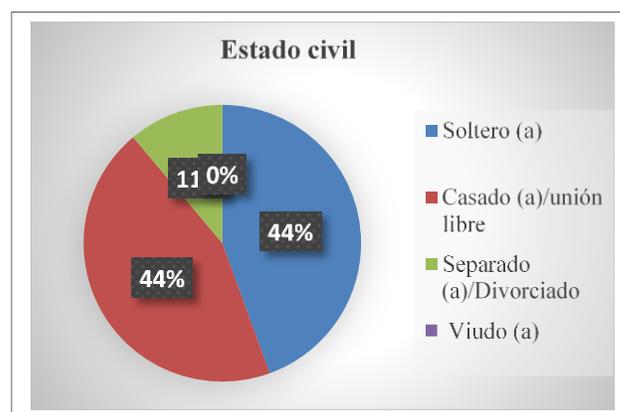
Variables	Total de la Muestra	
	Número	Porcentaje %
Menor de 18 Años	0	0
18 - 27 Años	2	22.2
28 - 37 Años	4	44.4
38 - 47 Años	3	33,3
48 Años O Mas	0	0
Total	9	100%



2. Estado civil.

Se encontró que el mayor número de personas evaluadas se encuentra dividido en dos rango Soltero (a) con un **44%** y Casado(a) con un porcentaje de **44%**

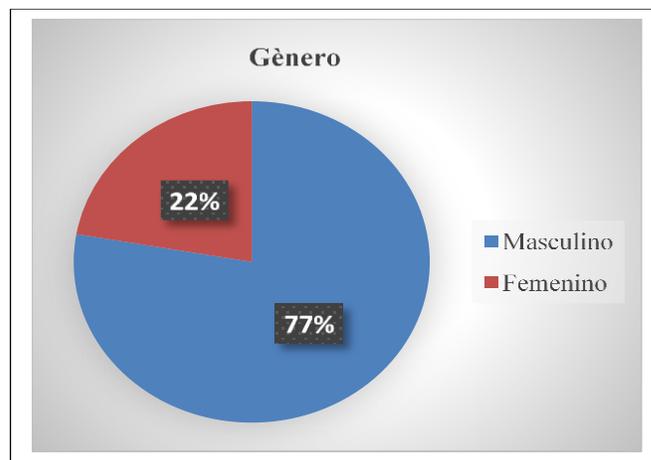
VARIABLES	Total de la muestra	
	Número	Porcentaje %
Soltero (a)	4	44.4
Casado (a)/unión libre	4	44.4
Separado (a)/Divorciado	1	11.1
Viudo (a)	0	0
TOTAL	9	100



3. Género.

Se encontró entre la población encuestada que predominio del sexo **Masculino** con el **77%**.

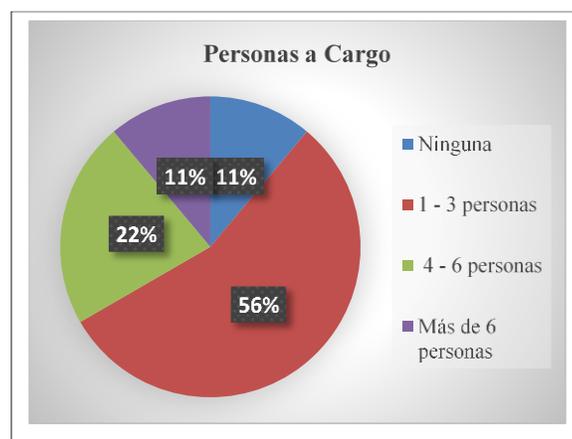
VARIABLES	Total de la Muestra	
	Número	Porcentaje %
Masculino	7	77.7
Femenino	2	22.2
Total	9	100



4. Número de personas a cargo

Se encontró que el mayor porcentaje se encuentra entre **1-3 de Personas a Cargo** con un **55%**

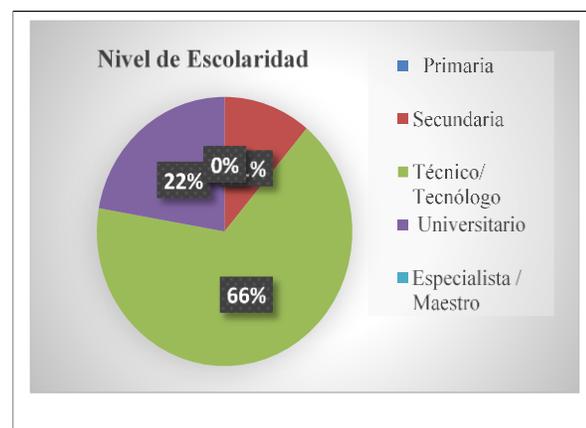
VARIABLES	Total de la muestra	
	Número	Porcentaje %
Ninguna	1	11.1
1 - 3 personas	5	55.5
4 - 6 personas	2	22.2
Más de 6 personas	1	1.11
TOTAL	9	100



5. Nivel de escolaridad.

El nivel de escolaridad de la empresa con mayor porcentaje, se encuentra en **Técnico/ Tecnológico** con un **66%**.

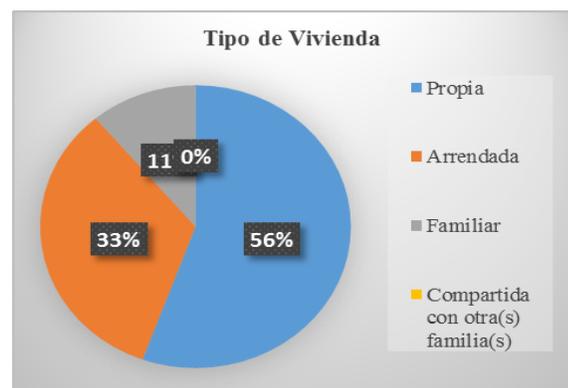
VARIABLES	Total de la muestra	
	Número	Porcentaje %
Primaria	0	0
Secundaria	1	11,1
Técnico/ Tecnólogo	6	66.6
Universitario	2	22.2
Especialista / Maestro	0	0
TOTAL	9	100



6. Tenencia de vivienda

La tendencia de vivienda con mayor porcentaje se encuentra en **Vivienda Propia** con un **56%**

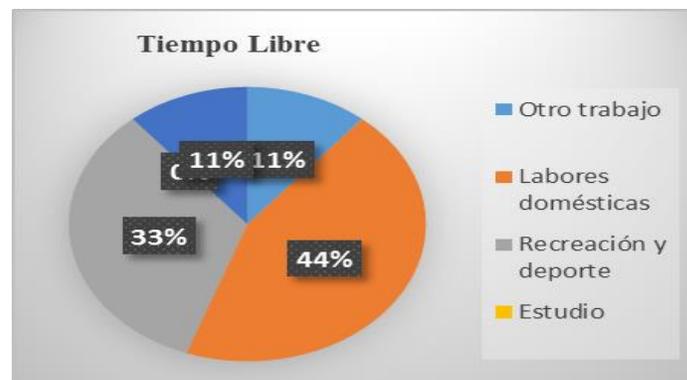
VARIABLES	Total de la muestra	
	Número	Porcentaje %
Propia	5	55.5
Arrendada	3	33.3
Familiar	1	11.1
Compartida con otra(s) familia(s)	0	0
TOTAL	9	100



7. Uso del tiempo libre.

El uso del tiempo libre, con mayor porcentaje es **Labores Domésticas** con un **44%**

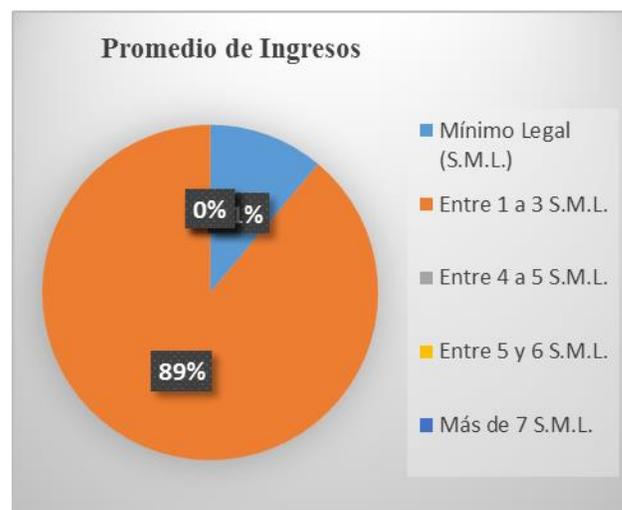
VARIABLES	Total de la muestra	
	Número	Porcentaje %
Otro trabajo	1	11.1
Labores domésticas	4	44.4
Recreación y deporte	3	33.3
Estudio	0	0
Ninguno	1	11.1
TOTAL	9	100



8. Promedio de ingresos (S.M.L.)

El Promedio de Ingresos con mayor porcentaje es el **Salario Entre 1 a 3 S.M.L.** con un **88%**

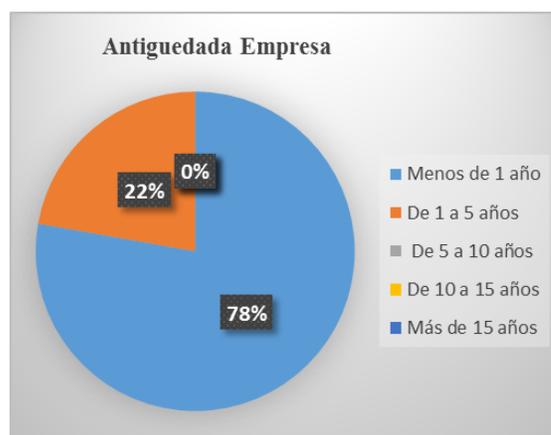
VARIABLES	Total de la muestra	
	Número	Porcentaje %
Mínimo Legal (S.M.L.)	1	11.1
Entre 1 a 3 S.M.L.	8	88.8
Entre 4 a 5 S.M.L.	0	0
Entre 5 y 6 S.M.L.	0	0
Más de 7 S.M.L.	0	0
TOTAL	9	100



9. Antigüedad en la empresa.

El porcentaje de las personas evaluadas, con mayor antigüedad en la empresa se encuentra entre **Menos de 1 año** con un **78%**

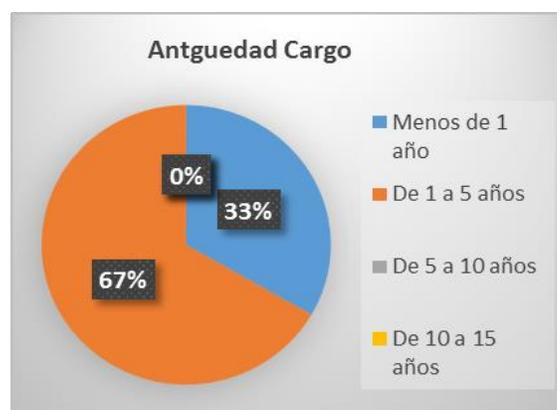
VARIABLES	Total de la muestra	
	Número	Porcentaje %
Menos de 1 año	7	77.7
De 1 a 5 años	2	22.2
De 5 a 10 años	0	0
De 10 a 15 años	0	0
Más de 15 años	0	0
Total	9	100



10. Antigüedad en el cargo actual.

El porcentaje de las personas evaluadas, con mayor antigüedad en el cargo actual se encuentra entre **Menos de un Año** con un **67%**

VARIABLES	Total de la muestra	
	Número	Porcentaje %
Menos de 1 año	3	33.3
De 1 a 5 años	6	66.7
De 5 a 10 años	0	0
De 10 a 15 años	0	0
Más de 15 años	0	0
Total	9	100



11. Tipo de contratación.

Se encontró que el tipo de contratación que predomina es **Directo** con un **78%**

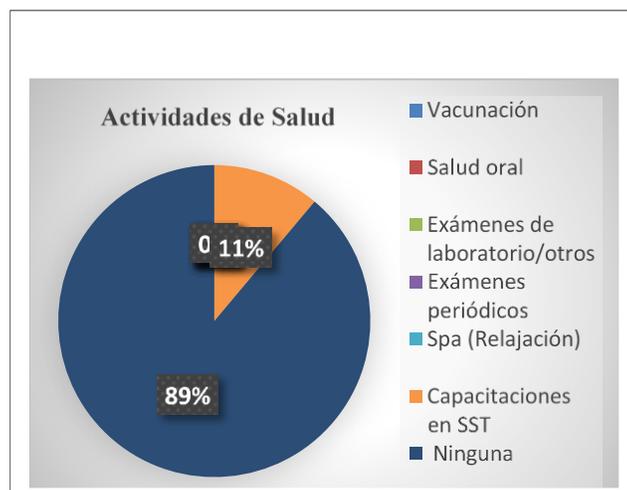
VARIABLES	Total de la muestra	
	Número	Porcentaje %
Planta	0	0
Directo	7	77.7
Contrato de Prestación de Servicios	2	22.2
Honorarios /Servicios Profesionales	0	0
Cooperado	0	0
Total	9	100



12. Ha participado en actividades de salud realizadas por la empresa.

Se encontró que **89%** de los empleados no ha participado en **Ninguna** de las actividades de salud realizadas por la empresa.

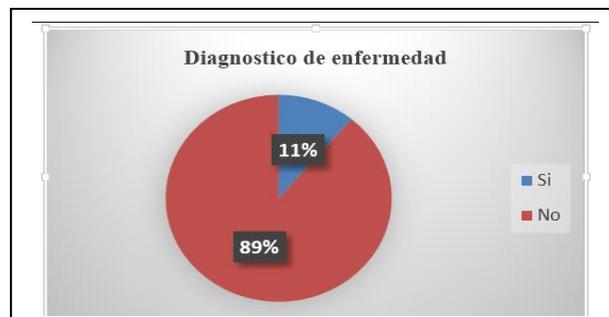
VARIABLES	Total de la muestra	
	Número	Porcentaje %
Vacunación	0	0
Salud oral	0	0
Exámenes de laboratorio/otros	0	0
Exámenes periódicos	0	0
Spa (Relajación)	0	0
Capacitaciones en SST	1	11.1
Ninguna	8	88.8
TOTAL	9	100



12. ¿Le han diagnosticado alguna enfermedad?

En las encuestas realizadas a las personas evaluadas se encontró que el **89%** de los empleados **NO** se le han diagnosticado enfermedad.

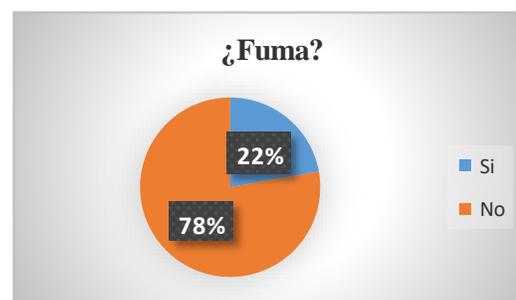
VARIABLES	Total de la muestra	
	Número	Porcentaje %
Si	1	11.1
No	8	88.8
TOTAL	9	100



13. ¿Fuma?

Se encontró que el **78%** de los trabajadores **NO FUMA**.

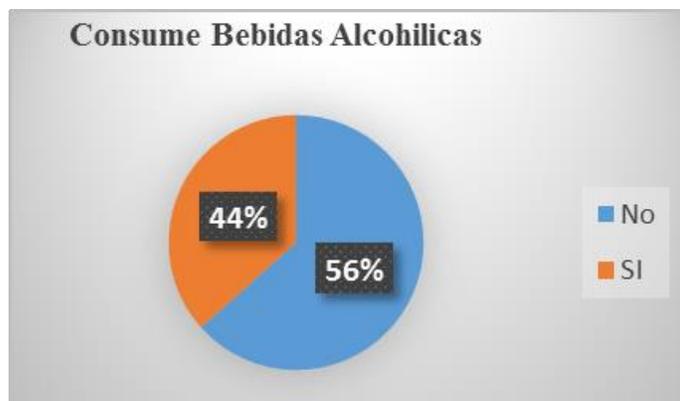
VARIABLES	Total de la muestra	
	Número	Porcentaje %
Si	2	22,2
No	7	77.7
TOTAL	9	100



14. ¿Consume bebidas alcohólicas

Se encontró que **56%** de las personas evaluadas **NO consume alcohol**

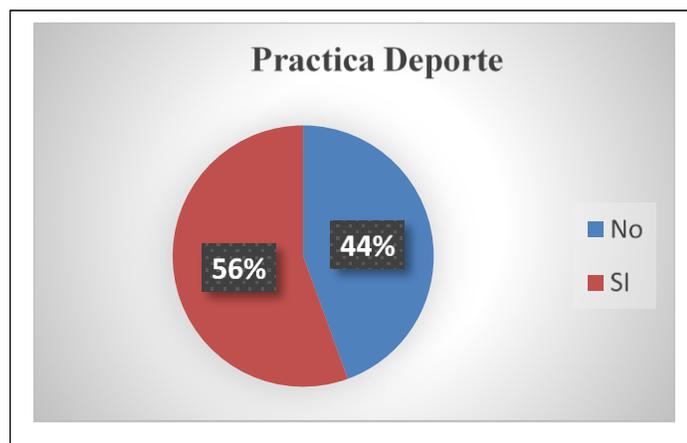
VARIABLES	Total de la muestra	
	Número	Porcentaje %
No	5	55.5
SI	4	44.4
TOTAL	9	100



15. ¿Practica algún deporte?

El **56%** de personas evaluadas **SI practica deporte**

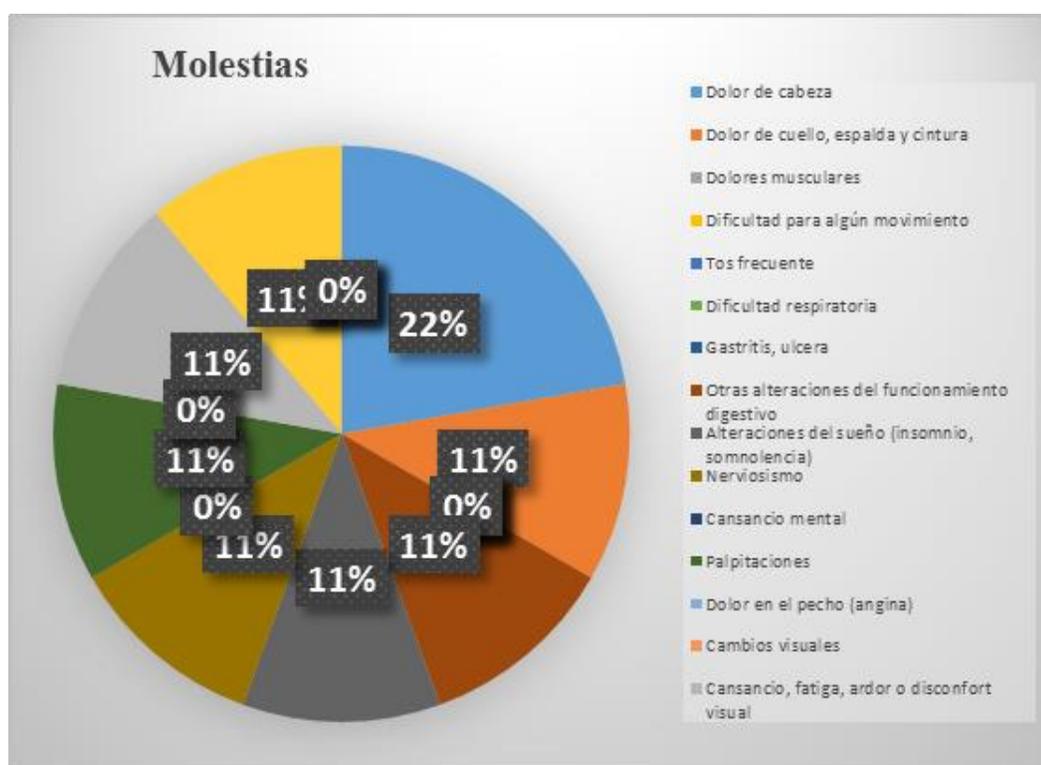
VARIABLES	Total de la muestra	
	Número	Porcentaje %
No	4	44.4
SI	5	55.5
Total	9	100



17. Indique cuales de las siguientes molestias ha experimentado con frecuencia en los últimos seis (6) meses

Se encontró que entre los trabajadores evaluados, el **22%** presenta molestias de **Dolor de Cabeza**

VARIABLES	Total de la muestra	
	Número	Porcentaje %
Dolor de cabeza	2	22.2
Dolor de cuello, espalda y cintura	1	11.1
Dolores musculares	0	0
Dificultad para algún movimiento	0	0
Tos frecuente	0	0
Dificultad respiratoria	0	0
Gastritis, ulcera	0	0
Otras alteraciones del funcionamiento digestivo	1	11.1
Alteraciones del sueño (insomnio, somnolencia)	1	0
Nerviosismo	1	11.1
Cansancio mental	0	0
Palpitaciones	1	11.1
Dolor en el pecho (angina)	0	0
Cambios visuales	0	0
Cansancio, fatiga, ardor o disconfort visual	1	11.1
Pitos o ruidos continuos o intermitentes en los oídos	1	11.1
Dificultad para oír	0	0
Sensación permanente de cansancio	0	0
Alteraciones en la piel	0	0
Otras alteraciones no anotadas	0	0

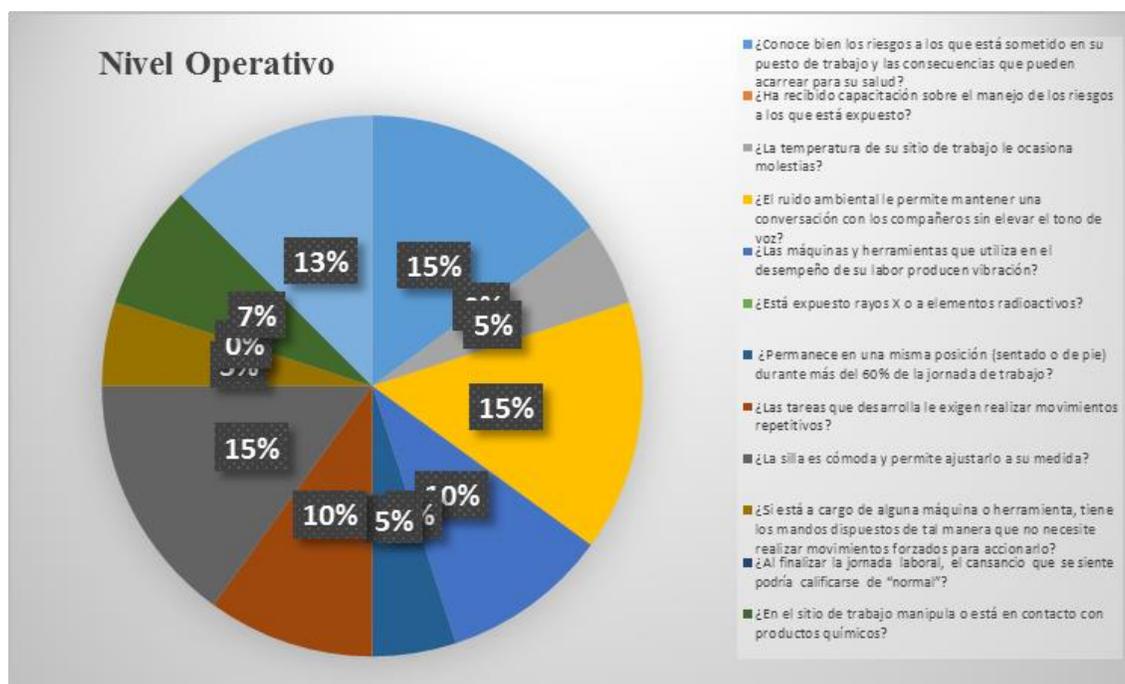


18. En el desarrollo de su labor encuentra las siguientes condiciones

Nivel Administrativo

De 3 trabajadores evaluados el **100%** reponido que Conoce bien los riesgos a los que está sometido en su puesto de trabajo y las consecuencias que pueden acarrear para su salud.

VARIABLES	Total de la muestra	
	Número	Porcentaje %
¿Conoce bien los riesgos a los que está sometido en su puesto de trabajo y las consecuencias que pueden acarrear para su salud?	3	100
¿Ha recibido capacitación sobre el manejo de los riesgos a los que está expuesto?	0	0
¿Considera que la iluminación de su puesto de trabajo es adecuada?	0	0
¿La temperatura de su sitio de trabajo le ocasiona molestias?	0	0
¿La temperatura de su sitio de trabajo le ocasiona molestias?	2	66.6
¿En su sitio de trabajo hay presencia de polvo en el ambiente?	0	0
¿En el sitio de trabajo manipula o está en contacto con productos químicos?	0	0
¿En su sitio de trabajo hay presencia de polvo en el ambiente?	1	33.3
¿Está en contacto con pacientes contaminados, fluidos o secreciones?	0	0
¿Existe en su sitio de trabajo riesgos de incendio o explosión?	0	0
¿Considera que los pisos, techos, paredes, escaleras, presentan riesgo para su salud?	0	0
¿Tiene espacio suficiente para variar la posición de las piernas y rodillas?	2	66,66
¿La silla es cómoda y permite ajustarlo a su medida?	2	66,66
Total de Evaluados	3	%



Análisis de los resultados de las encuestas

Según la tabulación de la encuesta sociodemográfica realizada en la **EMPRESA TRANSCARBOL S.AS**, hemos encontrado que la mayoría de los trabajadores son hombres, que están en una edad promedio entre **28-37 años** con lo que podríamos suponer que son personas están en edad productiva y están en óptimas condiciones para realizar su trabajo, a además son personas con un ritmo de vida saludable ya que el 55% realizan deporte, el 56% no consumen bebidas alcohólicas y el 78% no fuman.

Por otra parte se evidenció que los rangos de antigüedad dentro de la empresa es de un **67%** para personas que trabajan hace menos de 1 año. Teniendo **78%** un tipo de contratación Directa y siendo la gran parte de empleados técnicos y tecnólogos, donde la mayoría de los trabajadores en la empresa son casadas y devengando un sueldo entre 1-3 SML; y El **55%** de los empleados con aproximadamente 1-3 personas a cargo cuentan con vivienda propia en un **56%** y en su tiempo libre realizan labores domésticas, con lo cual se puede asegurar que las personas no tiene tiempo para recreación y descanso.

*Formato de Encuesta del Perfil
Sociodemográfico*

	ENCUESTA DE PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO	Código :SG-SST-PSDG
		Version :1.0
		Páginas : 1-3

Esta encuesta hace parte de la estructura del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, es realizada a los trabajadores de la Empresa TRANSCARBOL S.A.S

Nombre:	
Cargo:	
Área:	
Fecha:	

1. EDAD

- a. Menor de 18 años
- b. 18 - 27 años
- c. 28 - 37 años
- d. 38 - 47 años
- e. 48 años o mas

2. ESTADO CIVIL

- a. Soltero (a)
- b. Casado (a)/Unión libre
- c. Separado (a)/Divorciado
- d. Viudo (a)

3. GÉNERO

- a. Masculino
- b. Femenino

4. NÚMERO DE PERSONAS A CARGO

- a. Ninguna
- b. 1 - 3 personas
- c. 4 - 6 personas
- d. Más de 6 personas

5. NIVEL DE ESCOLARIDAD

- a. Primaria
- b. Secundaria
- c. Técnico / Tecnólogo
- d. Universitario
- e. Especialista / Maestro

6. TENENCIA DE VIVIENDA

- a. Propia
- b. Arrendada
- c. Familiar
- d. Compartida con otra(s) familia(s)

7. USO DEL TIEMPO LIBRE

- a. Otro trabajo
- b. Labores domésticas
- c. Recreación y deporte
- d. Estudio
- e. Ninguno

8. PROMEDIO DE INGRESOS (\$M.L.)

- a. Mínimo Legal (S.M.L.)
- b. Entre 1 a 3 S.M.L.
- c. Entre 4 a 5 S.M.L.
- d. Entre 5 y 6 S.M.L.
- e. Más de 7 S.M.L.

9. ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA

- a. Menos de 1 año
- b. De 1 a 5 años
- c. De 5 a 10 años
- d. De 10 a 15 años
- e. Más de 15 años

10. ANTIGÜEDAD EN EL CARGO ACTUAL

- a. Menos de 1 año
- b. De 1 a 5 años
- c. De 5 a 10 años
- d. De 10 a 15 años

11. TIPO DE CONTRATACIÓN

- a. De Planta
- b. Directo
- c. Agregados sindicales
- d. Contrato de Prestación de Servicios
- e. Honorarios/servicios profesionales
- f. Cooperados

	ENCUESTA DE PERFIL SOCIODEMOCRÁFICO	Código :SG-SST-PSDG
		Version :1.0
		Páginas : 1-3

12. HA PARTICIPADO EN ACTIVIDADES DE SALUD REALIZADAS POR

LA EMPRESA

- a. Vacunación
- b. Salud oral
- c. Exámenes de laboratorio/otros
- d. Exámenes periódicos
- e. Spa (Relajación)
- f. Capacitaciones en Salud Ocupacional
- g. Ninguna

13. LE HAN DIAGNOSTICADO ALGUNA ENFERMEDAD

- a. Si
- b. No

COAL: _____

14. FUMA

- a. Si
- b. No

Promedio diario _____

15. CONSUME BEBIDAS ALCOHOLICAS

- a. No

b. Si Semana —
 Mensual —
 Quincena —
 Ocasional —

16. PRACTICA ALGUN DEPORTE

- a. No

b. Si Diario —
 Semanal —
 Quincenal —
 Mensual —
 Ocasional —

Indique cuales de las siguientes molestias ha experimentado con frecuencia en los últimos seis (6) meses

SINTOMA	SI	NO
Dolor de cabeza		
Dolor de cuello, espalda y cintura		
Dolores musculares		
Dificultad para algún movimiento		
Tos frecuente		
Dificultad respiratoria		
Gastritis, úlcera		
Otras alteraciones del funcionamiento digestivo		
Alteraciones del sueño (insomnio, somnolencia)		
Dificultad para concentrarse		
Mal genio		
Nerviosismo		
Cansancio mental		
Palpitaciones		
Dolor en el pecho (angina)		
Cambios visuales		
Cansancio, fatiga, ardor o disconfort visual		
Pitos o ruidos continuos o intermitentes en los oídos		
Dificultad para oír		
Sensación permanente de cansancio		
Alteraciones en la piel		
Otras alteraciones no anotadas		

 TRANSCARBOL S.A.S. <small>EMPRESA DE CARBÓN</small>	ENCUESTA DE PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO	Código :SG-SST-PSDG
		Version :1.0
		Páginas : 1-3

18. En el desarrollo de su labor encuentra las siguientes condiciones:

Nivel Administrativo

CONDICIÓN	SI	NO
¿Conoce bien los riesgos a los que está sometido en su puesto de trabajo y las consecuencias que pueden acarrear para su salud?		
¿Ha recibido capacitación sobre el manejo de los riesgos a los que está expuesto?		
¿Considera que la iluminación de su puesto de trabajo es adecuada?		
¿La temperatura de su sitio de trabajo le ocasiona molestias?		
¿El ruido ambiental le permite mantener una conversación con los compañeros sin elevar el tono de voz?		
¿En su sitio de trabajo hay presencia de polvo en el ambiente?		
¿En el sitio de trabajo manipula o está en contacto con productos químicos?		
¿En su sitio de trabajo hay presencia de polvo en el ambiente?		
¿Está en contacto con pacientes contaminados, fluidos o secreciones?		
¿Existe en su sitio de trabajo riesgos de incendio o explosión?		
¿Considera que los pisos, techos, paredes, escaleras, presentan riesgo para su salud?		
¿Existen cables sin entubar, empalmes defectuosos, toma eléctrica sobrecargada, transformadores defectuosos?		
¿Tiene espacio suficiente para variar la posición de las piernas y rodillas?		
¿La silla es cómoda y permite ajustarlo a su medida?		

Firma _____

Nivel Operativo

CONDICIÓN	SI	NO
¿Conoce bien los riesgos a los que está sometido en su puesto de trabajo y las consecuencias que pueden acarrear para su salud?		
¿Ha recibido capacitación sobre el manejo de los riesgos a los que está expuesto?		
¿La temperatura de su sitio de trabajo le ocasiona molestias?		
¿El ruido ambiental le permite mantener una conversación con los compañeros sin elevar el tono de voz?		
¿Las máquinas y herramientas que utiliza en el desempeño de su labor producen vibración?		
¿Está expuesto rayos X o a elementos radioactivos?		
¿Permanece en una misma posición (sentado o de pie) durante más del 60% de la jornada de trabajo?		
¿Las tareas que desarrolla le exigen realizar movimientos repetitivos?		
¿La silla es cómoda y permite ajustarlo a su medida?		
¿Si está a cargo de alguna máquina o herramienta, tiene los mandos dispuestos de tal manera que no necesite realizar movimientos forzados para accionarlo?		
¿Al finalizar la jornada laboral, el cansancio que se siente podría calificarse de "normal"?		
¿En el sitio de trabajo manipula o está en contacto con productos químicos?		
¿En su sitio de trabajo hay presencia de polvo en el ambiente?		
¿Existe en su sitio de trabajo riesgos de incendio o explosión?		
¿Su labor genera riesgos de seguridad personal (sociales, naturales y/o riesgos públicos por desplazamiento)?		
¿Permanece en una misma posición (sentado o de pie) durante más del 60% de la jornada de trabajo?		

Fuente: Ministerio de Trabajo

Fuente. Ministerio de Trabajo

Apéndice C.

*Evaluación Inicial del SG-SST Empresa
Transcarbol S.A.S*

EVALUACIÓN INICIAL DEL SG-SST

EMPRESA TRANSCARBOL S.A.S

La Evaluación inicial tiene como propósito, dar a conocer cuál es la situación de partida de la Empresa TRANSCARBOL S.A.S, respecto a la Seguridad y Salud en el trabajo, antes de Diseñar el Sistema de Gestión SST, con el fin de identificar las prioridades en Seguridad y Salud en el Trabajo; siendo así la base principal para la toma de decisiones y la planificación de la gestión de la SST.

Este documento fue elaborado por las Ingenieras Ambientales Laura Roper Bacca y Angie Vila Castañeda; con el apoyo de la Administradora Riesgos Laborales SURAMERICANA S.A. y tuvo como base en los estándares mínimos establecidos en la Resolución 1111 de 2017.



ARL



INFORMACIÓN DE LA EMPRESA

EVALUACIÓN INICAL DEL SG-SST			
Nombre de la Empresa:	EMPRESA TRANSCARBOL S.A.S		
Nit de la empresa:	901126524-8		
Dirección:	Calle 2 # 4 - 06 Piso 2 Barrio Centro	Teléfono:	3208414080
Departamento:	Bolívar	Ciudad:	Cantagallo
Actividad económica:	Empresa dedicada al transporte de carga terrestre		
Representante legal:	Francisco Javier Bolívar Ariza		
ARL:	SURA	Clase del riesgo:	III
Nº de Trabajadores:	15		
Realizado por:	Laura Roperó Bacca Angie Vila Castañeda		
Asesorado por:	Administradora Riesgos Laborales SURAMERICANA S.A		
Calificación:	Critico	Fecha de realización:	Agosto 2018

ESTANDARES MINIMOS DE CUMPLIMIENTO

TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN

CRITERIOS DE EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: Escriba el valor correspondiente en la columna 'criterios de calificación' de acuerdo al desarrollo de la empresa en el ítem a calificar teniendo en cuenta los siguientes rangos: CT Cumple Totalmente; CP Cumple Parcialmente; NC No Cumple; NA NO Aplica.

CICLO	ESTÁNDAR	ÍTEM DEL ESTÁNDAR	VALOR	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE POSIBLE				CALIFICACIÓN
					CUMPLE TOTALMENTE	CUMPLE PARCIALMENTE	NO CUMPLE	NO APLICA	
I. PLANEAR	RECURSOS (10%)	1.1.1. Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	0,5	4		X			1.5
		1.1.2 Responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	0,5				X		
		1.1.3 Asignación de recursos para el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	0,5			X			
		1.1.4 Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales	0,5		X				
		1.1.5 Pago de pensión trabajadores alto riesgo	0,5		X				
		1.1.6 Conformación COPASST / Vigía	0,5				X		
		1.1.7 Capacitación COPASST / Vigía	0,5				X		
		1.1.8 Conformación Comité de Convivencia	0,5				X		
	Capacitación en el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (6%)	1.2.1 Programa Capacitación promoción y prevención PYP	2	6			X		0
		1.2.2 Capacitación, Inducción y Re inducción en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, actividades de Promoción y Prevención PyP	2				X		
		1.2.3 Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con	2				X		

AC ER	GESTION INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO (15%)		curso (50 horas)							
		Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (1%)	2.1.1 Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST firmada, fechada y comunicada al COPASST/Vigía	1	15			X		1.5
		Objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo SG-SST (1%)	2.2.1 Objetivos definidos, claros, medibles, cuantificables, con metas, documentados, revisados del SG-SST	1				X		
		Evaluación inicial del SG-SST (1%)	2.3.1 Evaluación e identificación de prioridades	1				X		
		Plan Anual de Trabajo (2%)	2.4.1 Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado	2				X		
		Conservación de la documentación (2%)	2.5.1 Archivo o retención documental del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2				X		
		Rendición de cuentas (1%)	2.6.1 Rendición sobre el desempeño	1				X		
		Normatividad nacional vigente y aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo (2%)	2.7.1 Matriz legal	2			X			
		Comunicación (1%)	2.8.1 Mecanismos de comunicación, auto reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1				X		
		Adquisiciones (1%)	2.9.1 Identificación, evaluación, para adquisición de productos y servicios en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1			X			
		Contratación (2%)	2.10.1 Evaluación y selección de proveedores y contratistas	2				X		
Gestión del cambio (1%)	2.11.1 Evaluación del impacto de cambios internos y externos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1				X				
DE LA SA	Condiciones de salud en el	3.1.1 Evaluación Médica Ocupacional	1	9		X		3		

	trabajo (9%)	3.1.2 Actividades de Promoción y Prevención en Salud	1				X		
		3.1.3 Información al médico de los perfiles de cargo	1				X		
		3.1.4 Realización de los exámenes médicos ocupacionales: preingreso, periódicos	1			X			
		3.1.5 Custodia de Historias Clínicas	1				X		
		3.1.6 Restricciones y recomendaciones médico laborales	1			X			
		3.1.7 Estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros)	1				X		
		3.1.8 Agua potable, servicios sanitarios y disposición de basuras	1		X				
		3.1.9 Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos	1			X			
	Registro, reporte e investigación de las enfermedades laborales, los incidentes y accidentes del trabajo (5%)	3.2.1 Reporte de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral a la ARL, EPS y Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo	2	5	X				3
		3.2.2 Investigación de Accidentes, Incidentes y Enfermedad Laboral	2			X			
		3.2.3 Registro y análisis estadístico de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1				X		
	Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores (6%)	3.3.1 Medición de la severidad de los Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1	6			X		0,5
		3.3.2 Medición de la frecuencia de los Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1				X		
		3.3.3 Medición de la mortalidad de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1				X		
		3.3.4 Medición de la prevalencia de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1				X		
		3.3.5 Medición de la incidencia de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1				X		
		3.3.6 Medición del ausentismo por incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1			X			

II. VERIFICAR	ACCIÓN DEL	GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (30%)	Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos (15%)	4.1.1 Metodología para la identificación, evaluación y valoración de peligros	4	15			X	2		
				4.1.2 Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa	4			X				
				4.1.3 Identificación y priorización de la naturaleza de los peligros (Metodología adicional, cancerígenos y otros)	3			X				
				4.1.4 Realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos	4			X				
			Medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos (15%)	4.2.1 Se implementan las medidas de prevención y control de peligros	2,5	15			X	2,5		
				4.2.2 Se verifica aplicación de las medidas de prevención y control	2,5				X			
				4.2.3 Hay procedimientos, instructivos, fichas, protocolos	2,5				X			
				4.2.4 Inspección con el COPASST o Vigía	2,5				X			
				4.2.5 Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas	2,5		X					
				4.2.6 Entrega de Elementos de Protección Persona EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas	2,5				X			
			GESTIÓN DE AMENAZAS (10%)	Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias (10%)	5.1.1 Se cuenta con el Plan de Prevención y Preparación ante emergencias	5	10			X	0	
					5.1.2 Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada	5				X		
			II. VERIFICAR	ACCIÓN DEL	Gestión y resultados del SG-	6.1.1 Indicadores estructura, proceso y	1,25	5			X	0

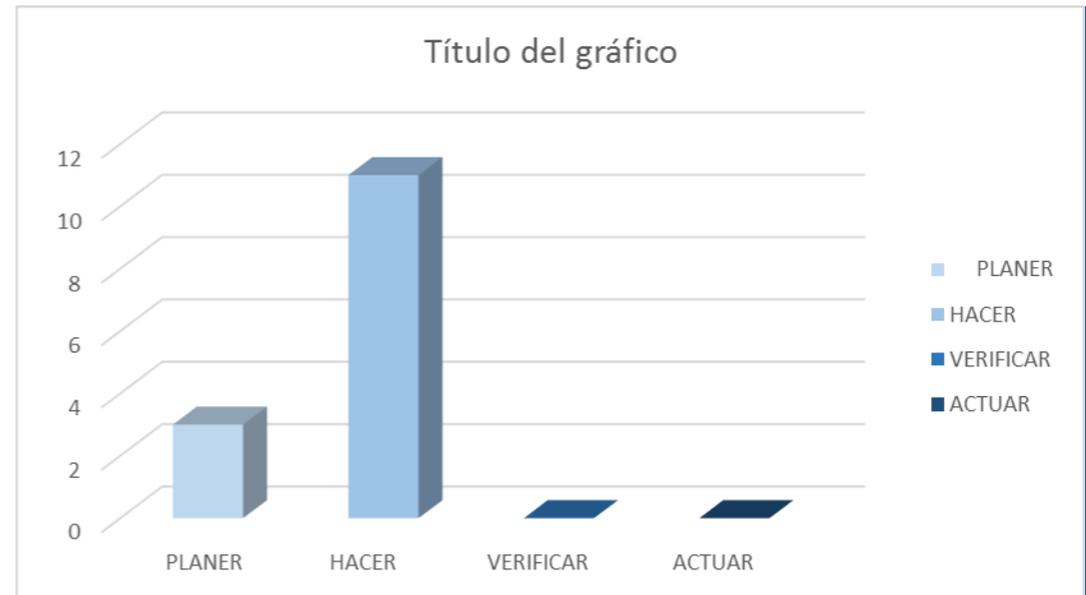
		SST (5%)	resultado						
			6.1.2 Las empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año	1,25			X		
			6.1.3 Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría	1,25			X		
			6.1.4 Planificar auditoría con el COPASST	1,25			X		
IV. ACTUAR	MEJORAMIENTO (10%)	Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG-SST (10%)	7.1.1 Definir acciones de Promoción y Prevención con base en resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2,5	10			X	
			7.1.2 Toma de medidas correctivas, preventivas y de mejora	2,5				X	
			7.1.3 Ejecución de acciones preventivas, correctivas y de mejora de la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral	2,5				X	
			7.1.4 Implementar medidas y acciones correctivas de autoridades y de ARL	2,5				X	
TOTALES					100	6.5	7.5		14
Cuando se cumple con el ítem del estándar la calificación será la máxima del respectivo ítem, de lo contrario su calificación será igual a cero (0).									
Si el estándar No Aplica, se deberá justificar la situación y se calificará con el porcentaje máximo del ítem indicado para cada estándar. En caso de no justificarse, la calificación el estándar será igual a cero (0)									
El presente formulario es documento público, no se debe consignar hecho o manifestaciones falsas y está sujeto a las sanciones establecidas en los artículos 288 y 294 de la Ley 599 de 2000 (Código Penal Colombiano)									
FIRMA DEL EMPLEADOR O CONTRATANTE					FIRMA DEL RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN DEL SG-SST				
EL NIVEL DE SU EVALUACIÓN ES:						CRITICO: puntaje obtenido es menor al 60%		14	

ANÁLISIS SEGÚN LOS CRITERIOS DEL RESULTADO

Planes de mejora conforme al resultado de la autoevaluación de los Estándares Mínimos. Los empleadores o contratantes con trabajadores dependientes, independientes, cooperados, en misión o contratistas y estudiantes deben realizar la autoevaluación de los Estándares Mínimos, el cual tendrá un resultado que obligan o no a realizar un plan de mejora, así:		
CRITERIO	VALORACIÓN	ACCIÓN
Si el puntaje obtenido es menor al 60%	CRÍTICO	<ol style="list-style-type: none"> 1. Realizar y tener a disposición del Ministerio del Trabajo un Plan de Mejoramiento de inmediato. 2. Enviar a la respectiva administradora de riesgos laborales a la que se encuentre afiliada la empresa o contratante, un reporte de avances en el término máximo de tres (3) meses después de realizada la autoevaluación de estándares Mínimos. 3. seguimiento anual y plan de visita a la empresa con valoración crítica, por parte del Ministerio del trabajo.
Si el puntaje obtenido está entre el 61 y 85%	MODERADAMENTE ACEPTABLE	<ol style="list-style-type: none"> 1. Realizar y tener a disposición del Ministerio del Trabajo un Plan de Mejoramiento. 2. Enviar a la Administradora de Riesgos Laborales un reporte de avances en el término máximo de seis (6) meses después de realizada la autoevaluación de Estándares Mínimos. 3. Plan de visita por parte del Ministerio del trabajo.
Si el puntaje obtenido es mayor o igual al 86%	ACEPTABLE	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mantener la calificación y evidencias a disposición del Ministerio del Trabajo, e incluir en el Plan de Anual de Trabajo las mejoras detectadas.

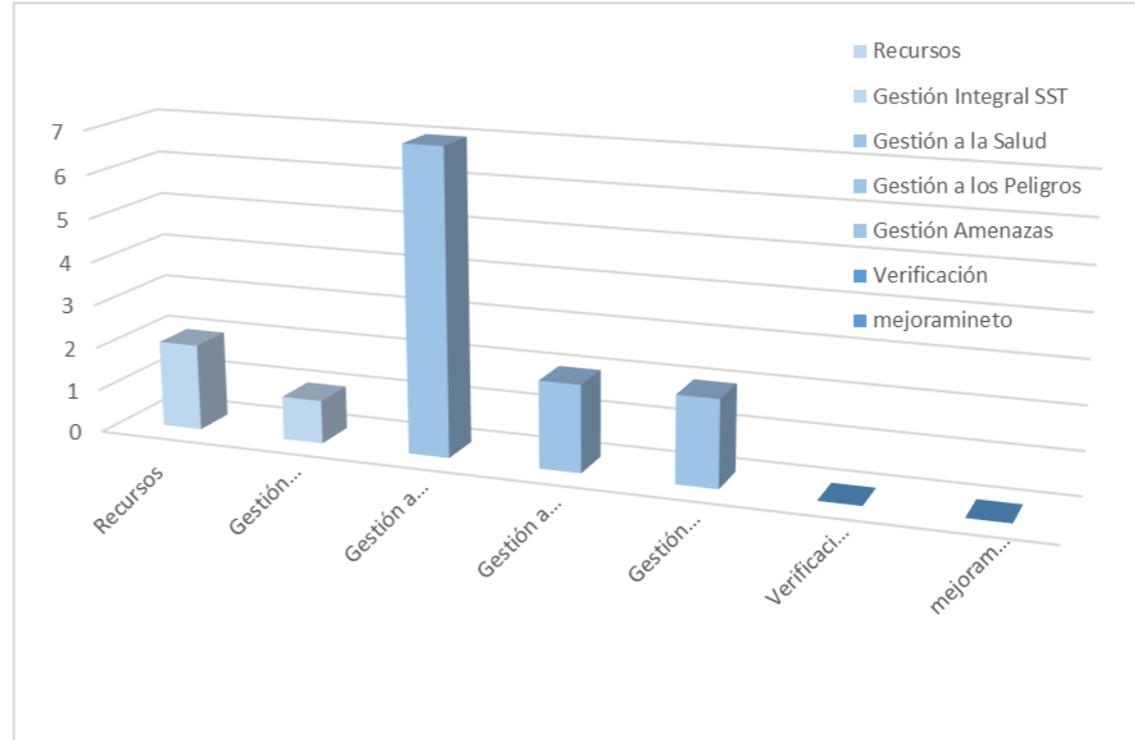
DESARROLLO DEL CICLO PHVA

CICLO PHVA	VALOR OBTENIDO
PLANER	3
HACER	11
VERIFICAR	0
ACTUAR	0
RESULTADO	14



DESARROLLO POR ESTANDAR

POR ESTANDAR	VALOR OBTENIDO
Recursos	2
Gestión Integral SST	1
Gestión a la Salud	7
Gestión a los Peligros	2
Gestión Amenazas	2
Verificación	0
Mejoramiento	0
RESULTADO	14



Apéndice D.

*Política de Seguridad y Salud en el
Trabajo Trasncarbol S.A.S*

	POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN TRABAJO	Código :SG-S
		Versión :1.0
		Páginas : 1-2

POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN TRABAJO

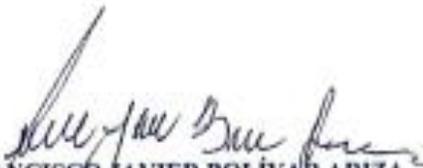
La **EMPRESA TRANSCARBOL S.A.S**, se compromete a mejorar las condiciones y el ambiente laboral, promoviendo el bienestar físico, mental y social de sus trabajadores; mediante la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo, con el fin de garantizar la prevención, control y evaluación de accidentes y enfermedades laborales.

OBJETIVOS DE LA POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

1. Identificar, evaluar y controlar los diferentes factores de riesgos y peligros, significativos para la salud de los trabajadores; conllevando a minimizar la incidencia y prevalencia de accidentes y enfermedades, estableciendo los controles respectivos.
2. Velar por el cumplimiento de las normas, disposiciones y procedimientos establecidos, de acuerdo con las directrices institucionales y la legislación Colombiana vigente; en materia de seguridad y salud en el trabajo.
3. Desarrollar una cultura de auto cuidado en Seguridad y Salud en el Trabajo, convirtiéndola en un estilo de vida; a través de la implementación de los programas de Medicina del Trabajo, Higiene y Seguridad Industrial.

	POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN TRABAJO	Código :SG-SST-P002
		Versión :1.0
		Páginas : 1-2

4. Responder pronta y efectivamente ante situaciones de emergencia o accidentes que resulten en el desarrollo de actividades.
5. Desarrollar una revisión y mejora continua al sistema de seguridad y salud en el trabajo, para mantenerlo activo y efectivo.
6. Comunicar la política de seguridad y salud en el trabajo, al personal de la entidad y así como hacerla pública externamente.


FRANCISCO JAVIER BOLÍVAR ARIZA
 REPRESENTANTE LEGAL

ELABORÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:
Laura Ropero Baca Angie Carolina Villa	Representante Legal	Representante Legal

FECHA	CONTROL DE CAMBIOS
14/09/2018	Creación del documento

	POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN TRABAJO	Código :SG-SST-PO
		Versión :1.0
		Páginas : 1-2

POLITICA DE NO TABAQUISMO

TRANSCARBOL S.A.S, vela por la salud de sus trabajadores, mantiene la higiene en sus áreas de trabajo por la cual establece:

- No permitir el consumo de cigarrillo en las instalaciones de la empresa, áreas de trabajo y en vehículos propios o de la empresa.
- Se debe suministrar a todos los empleados condiciones de trabajo buenas y seguras por lo tanto NO es permitido FUMAR en oficinas, contenedores, Vehículos o espacios cerrados como también en aquellas áreas restringidas en razón de los riesgos de incendio o explosión inherentes a la operación misma.
- La empresa divulgará entre los empleados información médica sobre el daño que el uso del tabaco produce en la salud de los fumadores.
- Si se encuentra a un empleado en las áreas de trabajo, primero se le hará un llamado de atención y si vuelve a reincidir en el hecho serán retirado.
- El personal que sea sorprendido fumando en áreas restringidas con riesgo potencial de incendio o explosión, se le aplicará las sanciones establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo.


FRANCISCO JAVIER BOLÍVAR ARIZA
 REPRESENTANTE LEGAL

ELABORÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:
Laura Roperio Díaz Angie Carolina Vile	Representante Legal	Representante Legal

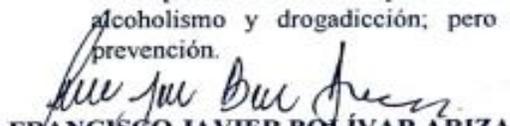
FECHA	CONTROL DE CAMBIOS
14/09/2018	Creación del documento

	POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN TRABAJO	Código :SG-SST-P002
		Versión :1.0
		Páginas : 1-2

POLITICA DE NO ALCOHOL Y DROGAS

TRANSCARBOL S.A.S, propende por la seguridad de los trabajadores y conservar la salud física y psicológica de sus empleados y familiares con el fin de evitar de que se presenten accidentes o incidentes en los sitios de trabajo por lo cual establece:

- La posesión de consumos y ventas de alcohol y/o drogas psicoactivas en las áreas donde se desarrollan actividades propias de la empresa, en sus instalaciones, conducir vehículos u operar equipos bajo los efectos de estos, está prohibido, por comprometer la seguridad y el desempeño en el trabajo, al igual que el bienestar personal de los empleados.
- La posesión, uso y venta de alcohol dentro de las instalaciones de la empresa o laborar bajo estos efectos, está prohibido por comprometer la seguridad y el buen desempeño en el trabajo, al igual que el bienestar personal de los empleados.
- Si la investigación de un accidente o casi-accidente se comprueba que el trabajador responsable se encontraba bajo los efectos del alcohol y/o drogas, será retirado de la empresa. Otros trabajadores involucrados en el accidente y encontrados bajo los efectos del alcohol y/o drogas pero no directamente responsables por el accidente también serán retirados.
- Si se detectaron casos de alcoholismo y/o drogadicción se manejará en caso del empleado en forma confidencial.
- La empresa no se hará responsable de los costos de rehabilitación de casos con alcoholismo y drogadicción; pero realizará campañas educativas para su prevención.


FRANCISCO JAVIER BOLÍVAR ARIZA
 REPRESENTANTE LEGAL

ELABORÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:
Laura Roperó Baca Angie Carolina Vils	Representante Legal	Representante Legal

FECHA	CONTROL DE CAMBIOS
14/09/2018	Creación del documento



**POLÍTICA DE SEGURIDAD Y
SALUD EN TRABAJO**

Código :SG-SST-P

Versión :1.0

Páginas : 1-2

POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL

En **TRANSCARBOL S.A.S**, ofrecemos servicios de Transporte de cargamentos de un lugar a otro, entre otras actividades; se compromete a prevenir el acoso laboral a través del mantenimiento de un ambiente de convivencia adecuado, conformando el comité de convivencia laboral, estableciendo el procedimiento de investigación, realizando las investigaciones de casos de acoso laboral que se presenten durante el desarrollo de las actividades administrativas y servicios ejecutados por la empresa.


FRANCISCO JAVIER BOLÍVAR ARIZA
 REPRESENTANTE LEGAL

ELABORÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:
Laura Roperó Baca Angie Carolina Vila	Representante Legal	Representante Legal

FECHA	CONTROL DE CAMBIOS
14/09/2018	Creación del documento

	POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN TRABAJO	Código :SG-SST-PO02
		Versión :1.0
		Páginas : 1-2

POLITICA DE SEGURIDAD VIAL

La empresa **TRANSCARBOL S.A.S**, presenta y establece las directrices bajo las cuales se da cumplimiento a su política de seguridad vial:

La organización brindará los recursos financieros, técnicos y humanos para el suministro de información, capacitación, entrenamiento y generación de una cultura apropiada en temas de seguridad vial y manejo defensivo. La utilización de estos recursos se orientará al mejoramiento del desempeño de las operaciones con automotores, la disminución de los actos inseguros y la prevención de incidentes o pérdidas humanas, materiales, ambientales como también los daños a terceros.

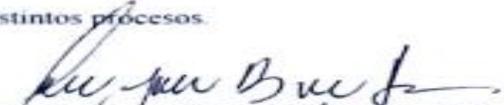
El personal que desempeñe funciones de conducción será evaluado, capacitado y certificado para el cumplimiento idóneo de su labor. Para ello se tendrá como punto de partida la competencia y la destreza determinada durante el proceso de selección.

No permitir la operación de automotores a conductores bajo la influencia de sustancias psicoactivas o alcohol.

Se establecerán mecanismos y procedimientos que garanticen el correcto estado, técnico y mecánico de los automotores propios, en alquiler o suministrados por **TRANSCARBOL SAS**. Para lo anterior, se adelantará inspecciones y/o certificaciones

 LANSCARBOL S.A.S. <small>COMPAÑÍA DE CARBÓN ACTIVADO</small>	POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN TRABAJO	Código :SG-SST-PO0
		Versión :1.0
		Páginas : 1-2

pre operacionales o de estado funcional de los vehículos requeridos para la operación de sus distintos procesos.


FRANCISCO JAVIER BOLÍVAR ARIZA
 REPRESENTANTE LEGAL

ELABORÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:
Laura Roperó Baca Angie Carolina Vila	Representante Legal	Representante Legal

FECHA	CONTROL DE CAMBIOS
14/09/2018	Creación del documento

Apéndice E.

Procedimiento para la Identificación de los Requisitos Legales y Otros Requisitos



EMPRESA TRANSCARBOL
S.A.S
Nit. 901126524-

Código : SG -SST-PR05-01
Versión : 1.0
Páginas : 1-3

PROCEDIMIENTO PARA LA IDENTIFICACIÓN DE LOS REQUISITOS LEGALES Y OTROS REQUISITOS

1. INFORMACIÓN GENERAL

OBJETIVO	ALCANCE
<p>Establecer las directrices para identificación, evaluación y cumplimiento de los requisitos legales vigentes y otros requisitos; en materia de seguridad y salud en el Trabajo aplicables a los procesos, servicios y actividades que desarrolla la Empresa TRANSCARBOL S.A.S</p>	<p>Inicia con la revisión periódica de la normatividad nacional requerida para la planificación y operación del Sistema de Gestión Seguridad y Salud y termina con la realización de seguimiento a las actividades definidas para el cumplimiento.</p>

RESPONSABLE

La Gerencia de la empresa, aprueba el procedimiento para la identificación, cumplimiento y evaluación del cumplimiento de los requisitos legales y otros requisitos.

El Líder del Sistema de Gestión SST, realiza la identificación, cumplimiento y evaluación del cumplimiento de los requisitos legales aplicables al sistema

El auditor de calidad, deberá ser informado de las no conformidades relacionadas con los Requisitos Legales, normativos y otros requisitos.

1. DEFINICIONES.

Circular: Es un documento emitido por la organizativos para dar a conocer información relacionada con la seguridad y salud en el trabajo.

Decreto: es la decisión de una entidad equivalente, sobre la materia en la que tiene competencia; donde se aprueba disposiciones de carácter general.

Evaluación de los requisitos legales: Verificación grado de cumplimiento de la legislación nacional en relación al Sistema de Gestión SST

Ley: Precepto de la autoridad pública, que manda, prohíbe o permite algo. Es emanada del poder legislativo y de estricto cumplimiento.

Resolución: es el acto procesal proveniente de un tribunal, mediante el cual resuelve autoriza u ordena el cumplimiento de determinadas medidas relacionadas con la seguridad y salud de los trabajadores.

Requisitos legales: Conjunto de leyes, decretos, reglamentos o códigos, relativos a la seguridad y salud en el trabajo.

Otros requisitos: Son aquellos a los cuales la empresa se puede suscribir de manera voluntaria como acuerdos con las partes interesadas, principios entre otros.

2.DESCRIPCIÓN DEL PROCESO			
Nº	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	RESPONSA BLE
1	La identificación de los requisitos legales aplicables al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo	<p>La identificación de los requisitos legales se llevará a cabo en relación a las actividades, servicios y procesos que se desarrollen en la Empresa TRANSCARBOL S.A.S en relación con la seguridad y salud en el trabajo.</p> <p>Estos requisitos legales aplicables podrán ser:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Leyes, Normas, Reglamentos, Códigos Industriales por Sector a nivel Nacional, departamental y municipal. b) Requisitos específicos para el producto o servicios de la organización. c) Autorizaciones, licencias y permisos que rigen en la entidad donde la organización presta sus servicios. <p>Todos los requisitos legales vigentes en Seguridad y Salud en el Trabajo, serán registrados en la Matriz de Requisitos Legales En Salud y Seguridad.</p> <p>Para diligenciar la matriz de Requisitos Legales se inicia con el número de la norma, seguido del tipo de norma, entidad que expide la norma, una breve descripción de la norma, Posteriormente se determina el cumplimiento de la norma, evidencia del cumplimiento y por último el responsable del cumplimiento legal.</p>	<p>Alta Gerencia</p> <p>Líder de Sistema de Gestión,</p>
2	Cumplimiento de requisitos legales aplicables.	<p>Una vez identificados los requisitos legales aplicables, estos serán analizados por el Responsable de Sistema de Gestión, en conjunto con la Gerencia y el jefe de control interno; esto con la finalidad de establecer los puntos que aplican a la organización o sitio de trabajo.</p> <p>Posterior a esta actividad, establecerán las acciones y medios con los cuales se dará cumplimiento a dichos requisitos.</p> <p>Todos los requisitos Legales Aplicables que requieran ser adquiridos por la empresa, deberán ser controlados de acuerdo a lo establecido en el presente procedimiento.</p>	<p>Alta Gerencia</p> <p>Líder de Sistema de Gestión,</p>
3	Evaluación del cumplimiento de requisitos legales aplicables.	<p>Una vez que los requisitos legales aplicables han sido analizados y se han establecido los mecanismos y medios para su cumplimiento, de manera anual, se deberá evaluar</p>	<p>Alta Gerencia</p> <p>Líder de</p>

		el grado y nivel de cumplimiento de los mismos; mediante revisiones documentales	Sistema de Gestión,
4	Actualización de la Matriz de Requisitos Legales	<p>La Matriz de Requisitos Legales se deberá mantener actualizada conforme a la nueva normatividad expedida o cambios que incurran en ella, de los cuales la empresa tenga obligación o esté sujeta voluntariamente. La revisión de los cambios en la normatividad se hará anualmente.</p> <p>La matriz también podrá ser modificada cuando:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La incorporación de nuevas actividades, servicios o procesos en la organización o proyecto, • La ampliación o modificación de las instalaciones o sitios de trabajo • La identificación de nuevos peligros y su evaluación de riesgo. <p>Los cambios y actualizaciones deberán ser comunicados a la empresa por medio de los diferentes canales de comunicación.</p>	<p>Alta Gerencia</p> <p>Líder de Sistema de Gestión</p>
	Anexos	Matriz de identificación requisitos legales en Seguridad y Salud en el Trabajo	

ELABORÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:
Laura Roperó Bacca Angie Carolina Vila	Representante Legal	Representante Legal

FECHA	CONTROL DE CAMBIOS
21/09/2018	Creación del documento

Apéndice E.1

Matriz de Requisitos Legales y Otros

Requisitos



EMPRESA TRANSCARBOL S.A.S

Nit. 901126524-

Código : SG -SST-PR04-01RL

Versión :1.0

Páginas : 1-6

MATRIZ DE IDENTIFICACION DE REQUISITOS LEGALES EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

N°	TIPO DE NORMA	EXPEDIDA POR	DESCRIPCIÓN	CUMPLE		EVIDENCIA DE CUMPLIMIENTO	RESPONSABLE
				SI	NO		
1	Resolución 2400 del 1979	Ministerio de trabajo y seguridad social	Por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo		X	Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial	ALTA GERENCIA, LIDER DEL SG-SST
3	Decreto 614 del 19179	Presidencia de la República	Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país		X	Programas de S.O (Salud Ocupacional) Actualmente Modificado Seguridad y Salud en el Trabajo.	ALTA GERENCIA, LIDER DEL SG-SST
5	Resolución 2013 del 1986	Ministerio de trabajo y seguridad social	Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo.		X	Acta de conformación del comité Paritario de SST	ALTA GERENCIA, LIDER DEL SG-SST
6	Resolución 1016 del	Ministerio de trabajo	Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud		X	Programas de S.O(Salud Ocupacional) Actualmente Modificado Seguridad y Salud en el	ALTA GERENCIA, LIDER

	1989	y seguridad	Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país.			Trabajo	DEL SG-SST
8	Resolución 1075 de 1992	Ministerio de trabajo y seguridad social	Por la cual se reglamentan actividades en materia de Salud Ocupacional.		X	Establecer medidas tendientes a que el trabajo se realice dentro de condiciones apropiadas, para la conservación de la salud y el bienestar de los trabajadores.	ALTA GERENCIA, LIDER DEL SG-SST
9	Ley 55 de 1993	Congreso de la república	Por medio de la cual se aprueba el "Convenio No. 170 y la Recomendación número 177 sobre la Seguridad en la Utilización de los Productos Químicos en el trabajo", adoptados por la 77a. Reunión de la Conferencia General de la O.I.T., Ginebra, 1990	X		Creación, revisión y verificación de protocolos de seguridad de sustancias químicas al igual que la actualización de las hojas de seguridad de dichas sustancias.	ALTA GERENCIA, LIDER DEL SG-SST
10	Ley 100 de 1993	Congreso de la república	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones	X		Afiliación de los trabajadores de la empresa al Sistema de Seguridad Social	ALTA GERENCIA, LIDER DEL SG-SST, JEFE DE TALENTO HUMANO
11	Decreto 1108 de 1994	Ministerio de la protección social	"Por el cual se sistematizan, coordinan y reglamentan algunas disposiciones en relación con el porte consumo de estupefacientes y sustancias psicotrópicas	X		Registros de actividades sensibilización para la prevención de consumo de sustancias psicoactivas	ALTA GERENCIA, LIDER DEL SG-SST
12	Decreto 1295 de 1994	Ministerio de trabajo y seguridad social	Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.		X	Certificado de afiliación a la ARL (Cumple) Programas y subprogramas de medicina preventiva. (No cumple) Implementación del SG-SST (No cumple)	ALTA GERENCIA, LIDER DEL SG-SST
13	Decreto 1772 de 1994	Ministerio de trabajo y seguridad social	Por el cual se reglamenta la afiliación y las cotizaciones al Sistema General de Riesgos Profesionales	X		Registro de Aportes a la seguridad social	ALTA GERENCIA,

14	Decreto 4050 de 1994	Ministerio de trabajo y seguridad social	<p>Todo empleador deberá informar a los aspirantes a que riesgos están expuestos en sus lugares de trabajo.</p> <p>No podrán exigir prueba de embarazo.</p> <p>El empleador estará obligado a reubicar a la trabajadora embarazada en un puesto de trabajo que no ofrezca exposición a factores que puedan causar ebrio toxicidad, foto toxicidad o teratogenicidad</p>		X	Programa de Ingreso e Inducción al entrar a trabajar en la empresa	OFICINA DE TALENTO HUMANO
15	Decreto 1530 de 1996	Presidencia de la Republica	Afiliación empresas, accidente de trabajo con muerte, empresas temporales.		X	Programa de investigación de accidentes y enfermedades laborales Clasificación de las actividades de la empresa ante la ARL Capacitación y entrenamiento al personal en uso de químicos"	ALTA GERENCIA, LIDER DEL SG-SST
17	Decreto 98 de 1998	Ministerio de trabajo y seguridad social	Por el cual se adopta el Plan Nacional para la prevención y atención de desastres		X	Plan de Prevención y Atención de Desastres	ALTA GERENCIA, LIDER DEL SG-SST
18	Ley 769 de 2002	Congreso de la República	Condiciones técnico-mecánica, de gases y de operación para que un vehículo pueda transitar por el territorio nacional, debe garantizar como mínimo el perfecto funcionamiento de frenos, del sistema de dirección, del sistema de suspensión, entre otros.	X		Certificado de Revisión Tecno-mecánica de los vehículos actualizado.	ALTA GERENCIA, LIDER DEL SG-SST
19	Resolución 1555 de 2005	Ministerio de la protección social	Por la cual se reglamenta el procedimiento para obtener el Certificado de Aptitud Física, Mental y de Coordinación Motriz para conducir y se establecen los rangos de aprobación de la evaluación requerida	X		Licencia de Conducción para los Vehículos de Carga	ALTA GERENCIA, LIDER DEL SG-SST
20	Resolución 0156 de 2005	Ministro de la protección social	accidente de trabajo y de enfermedad profesional y se	X		Formato de reportes de Incidentes y Accidentes Laborales	ALTA GERENCIA, LIDER DEL SG-SST

21	Ley 1010 de 2006	Congreso de la república	Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo		X	Registros e informes de Prevención y estudio de Situaciones de acoso laboral,	ALTA GERENCIA, LIDER DEL SG-SST
22	Resolución 1401 de 2007	Ministro de la protección social	Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo	X		Registros de Investigación de Incidentes y Accidentes Laborales	LIDER DEL SG-SST,COMITÉ DE INVESTACION DE ACCIDENTES
23	Resolución 2346 de 2007	Ministro de la protección social	Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales		X	Exámenes médicos (ingreso, periódicos y retiro)	RESPONSABLE DEL SG-SST
24	Resolución 2646 de 2008	Ministro de la protección social	Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.		X	Aplicación de Baterías de Riesgo Psicosocial	LIDER DEL SG-SST
25	Resolución 1956 de 2008	Ministerio de la protección social	"Diseñar el programa de vigilancia epidemiológica para riesgo psicosocial articulado con los lineamientos de la resolución 1956 de 2008 sobre las medidas en relación al consumo de cigarrillo o tabaco. Diseñar un programa de bienestar organizacional"		X	Programa de Vigilancia Epidemiológica	ALTA GERENCIA, LIDER DEL SG-SST
26	Resolución 1918 de 2009	Ministro de la protección social	Practica de las evaluaciones médicas ocupacionales y la guarda, archivo y custodia de las mismas		X	Registros de Exámenes Médicos Ocupacionales	ALTA GERENCIA
27	Ley 1562 de 2012	Congreso de la República	Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.			Sistema de Gestión del Riesgo Laborales	ALTA GERENCIA, LIDER DEL SG-SST
28	Resolución 652 de	Ministerio de la	Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del comité de convivencia laboral en		X	Comité de Convivencia Laboral	ALTA GERENCIA

	2012	protección social	entidades públicas y privadas				
28	Resolución 1356 de 2012	Ministerio de la protección social	Por la cual se modifica parcialmente Resolución 652 de 2012		X	Comité de Convivencia Laboral	ALTA GERENCIA
30	Resolución 1409 de 2012	Ministerio de trabajo y seguridad social	Por la cual se establece el Reglamento de Seguridad para protección contra caídas en trabajo en alturas.		X	Reglamento interno de Trabajo en alturas Obliga para actividades de trabajo en alturas con posibilidad de caída igual o mayor a 1.5 m. Debe estar acompañado por la identificación de peligros y riesgos del SG de Seguridad y Salud en el Trabajo.	ALTA GERENCIA, LIDER DEL SG-SST
31	Resolución 2415 de 2013	Ministerio de salud y protección social	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	X		Afiliación a Riesgos Laborales	ALTA GERENCIA
32	Decreto 1443 de 2014	Presidencia de la República	Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)		X	Diseño e implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	ALTA GERENCIA, LIDER DEL SG-SST
33	Decreto 1477 de 2014	Presidencia de la República	Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales		X	Desarrollo de jornadas de prevención de enfermedades, Exámenes Médicos Ocupacionales	ALTA GERENCIA, LIDER DEL SG-SST
34	Decreto 1072 de 2015	Presidencia de la República	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo		X	Implementación del sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo	ALTA GERENCIA, LIDER DEL SG-SST
35	Decreto 4927 de 2016	Ministerio de trabajo y seguridad social	Por el cual se establece en los parámetros y requisitos para desarrollar, certificar y registrar la capacitación virtual en el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.		X	Certificado de Capacitación Virtual de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	LIDER DEL SG-SST

36	Decreto 052 de 2017	Ministerio de trabajo y seguridad social	Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37. Del Decreto número 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).		X	Implementación del SG-SST	ALTA GERENCIA, LIDER DEL SG-SST
37	Resolución 1111 de 2017	Ministerio de trabajo y seguridad social	Por el cual se definen los estándares mínimos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para empleadores y contratistas		X	Cumplir con los estándares mínimos de implementación del SG-SST	ALTA GERENCIA, LIDER DEL SG-SST

ELABORÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:
Laura Roper Bacca Angie Carolina Vila	Representante Legal	Representante Legal

FECHA	CONTROL DE CAMBIOS
21/09/2018	Creación del documento

Apéndice F

Procedimiento de Cumplimiento de los Niveles de Responsabilidad

		EMPRESA TRANSCARBOL S.A.S Nit. 901126524-		Código : SG -SST-PR05-02CNR
				Versión : 1.0
				Páginas : 1-3
PROCEDIMIENTO DE CUMPLIMIENTO DE LOS NIVELES DE RESPONSABILIDAD				
1. INFORMACIÓN GENERAL				
OBJETIVO		ALCANCE		
Evaluar el grado de cumplimiento en los Niveles de Responsabilidad y autoridad; en materia de seguridad y salud en el Trabajo que desarrolla la Empresa TRANSCARBOL S.A.S		Este procedimiento aplica para todos los empleados, contratistas, Clientes, proveedores de la Empresa TRANSCARBOL S.A.S		
RESPONSABLE				
Alta Dirección: es el responsable de asignar y evaluar las funciones y responsabilidades, relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo				
DEFINICIONES.				
<p>*Alta Dirección: Persona o grupo de persona que controla o dirige una organización (NTC ISO 45001:2018)</p> <p>*Cliente: organización o persona que recibe un producto. El cliente puede ser interno o externo. (NTC ISO 9001:2015)</p> <p>*Proveedor: Organismo o persona que proporciona un producto. Ejemplo: productor, distribuidor, minorista, distribuidor, proveedor de servicios. Un proveedor puede ser interno o externo a la organización</p> <p>*Parte interesada: Persona u organización que puede verse afectada o percibirse como afectada por una decisión o actividad. (NTC ISO 45001:2018)</p> <p>*Trabajador: Persona a que realiza actividades relacionadas con el trabajo que está bajo el control de una organización (NTC ISO 45001:2018)</p>				
DESCRIPCIÓN DEL PROCESO				
Nº	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE	
1	Identificación de las funciones y responsabilidades de partes interesadas	En cumplimiento Decreto Único 1072: 2015 se identificaron y establecieron las funciones y responsabilidades de las partes interesadas	Alta Dirección	
2	Asignación de las funciones y responsabilidades, dentro de la organización.	El empleador es el responsable de asignar las responsabilidades y se realiza mediante un documento escrito: *Asignación mediante el contrato de trabajo * Acto Administrativo	Alta Dirección	
3	Comunicar las Funciones Y Responsabilidades	Por medio de las diferentes canales de comunicación, se informa de las Funciones y Responsabilidades a todos los niveles de empresa	Alta Dirección	
4	Evaluación De Funciones Y Responsabilidades	Las funciones y responsabilidades del SG-SST se evalúan según la Lista de Verificación de responsabilidades (<i>Ver Anexo A</i>) .La evaluación se realiza anualmente dando inicio al primer año a la firma del contrato para el personal de la empresa.	Alta Dirección	
5	Anexos	Anexo A. Lista de Verificación de Responsabilidades		

	EMPRESA TRANSCARBOL S.A.S Nit. 901126524-	Código : SG -SST-PR05-02CNR
		Versión : 1.0
		Páginas : 1-2

LISTA DE VERIFICACIÓN DE RESPONSABILIDADES

Responsable	Descripción de Función	Nivel de las Cumplimiento	
		Si Cumple	No Cumple
Alta Gerencia	*Definir, firmar y divulgar la política de Seguridad y Salud en el Trabajo a través de documento escrito.		
	* Debe definir y asignar los recursos financieros, técnicos y el personal necesario para el diseño, implementación, revisión evaluación y mejora de las medidas de prevención y control, para la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo y también, para que los responsables de la seguridad y salud en el trabajo en la empresa.		
	* Debe garantizar que opera bajo el cumplimiento de la normatividad nacional vigente aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo.		
	* Debe adoptar disposiciones efectivas para desarrollar las medidas de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos y establecimiento de controles que prevengan daños en la salud de los trabajadores.		
	* Debe diseñar y desarrollar un plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.		
	* El empleador debe implementar y desarrollar actividades de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como de promoción de la salud en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.		
	* Debe asegurar la adopción de medidas eficaces que garanticen la participación de todos los trabajadores y sus representantes ante el Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo.		
ARL	Las Administradoras de Riesgos Laborales ARL, dentro de las obligaciones que le confiere la normatividad vigente en el Sistema General de Riesgos Laborales, capacitarán al Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo COPASST o Vigía en Seguridad y Salud en el Trabajo en los aspectos relativos al SG-SST y prestarán asesoría y asistencia técnica a sus empresas y trabajadores afiliados, en la implementación del presente capítulo. (Decreto 1443 de 2014, art. 9)		
Líder del SG-SST	*Planificar, organizar, dirigir, desarrollar y aplicar el SG-SST y como mínimo una vez al año realizar su evaluación.		
	*Informar a la alta dirección sobre el funcionamiento y los resultados del SG-SST.		
	*Promover la participación de todos los miembros de la empresa en la implementación del SG-SST.		
	*Coordinar con los jefes de las áreas, la elaboración y actualización de la matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos y hacer la priorización para focalizar la intervención.		
	*Validar o construir con los jefes de las áreas los planes de acción y hacer seguimiento a su cumplimiento.		
	*Promover la comprensión de la política en todos los niveles de la organización.		

TRABAJADORES	Implementación y seguimiento del SG-SST.		
	*Procurar el cuidado integral de su salud.		
	*Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud.		
	*Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa.		
	*Informar oportunamente al empleador o contratante acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo.		
	*Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación del SG SST;		
	*Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST		
COPASST	*Proponer y participar en actividades de capacitación en seguridad y Salud en el trabajo dirigido a trabajadores, supervisores y directivos de la empresa o establecimientos de trabajo.		
	*Colaborar con los funcionarios de entidades gubernamentales de seguridad y Salud en el trabajo en las actividades que éstos adelanten en la empresa y recibir por derecho propio los informes correspondientes.		
	*Vigilar el desarrollo de las actividades que en materia de medicina, higiene y seguridad industrial debe realizar la empresa de acuerdo con el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial y las normas vigentes; promover su divulgación y observancia.		
	*Colaborar en el análisis de las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y proponer al empleador las medidas correctivas a que haya lugar para evitar su ocurrencia. Evaluar los programas que se hayan realizado.		
	*Visitar periódicamente los lugares de trabajo e inspeccionar los ambientes, máquinas, equipos, aparatos y las operaciones realizadas por el personal de trabajadores en cada área o sección de la empresa e informar al empleador sobre la existencia de factores de riesgo y sugerir las medidas correctivas y de control.		
	*Estudiar y considerar las sugerencias que presenten los trabajadores, en materia de medicina, higiene y seguridad industrial.		
	* Servir como organismo de coordinación entre empleador y los trabajadores en la solución de los problemas relativos a la seguridad y Salud en el trabajo. Tramitar los reclamos de los trabajadores relacionados con seguridad y Salud en el trabajo		
	* Solicitar periódicamente a la empresa informes sobre accidentalidad y enfermedades profesionales con el objeto de dar cumplimiento a lo estipulado en la presente resolución.		

COPASST	*Proponer y participar en actividades de capacitación en seguridad y Salud en el trabajo dirigido a trabajadores, supervisores y directivos de la empresa o establecimientos de trabajo.		
	*Colaborar con los funcionarios de entidades gubernamentales de seguridad y Salud en el trabajo en las actividades que éstos adelanten en la empresa y recibir por derecho propio los informes correspondientes.		
	*Vigilar el desarrollo de las actividades que en materia de medicina, higiene y seguridad industrial debe realizar la empresa de acuerdo con el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial y las normas vigentes; promover su divulgación y observancia.		
	*Colaborar en el análisis de las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y proponer al empleador las medidas correctivas a que haya lugar para evitar su ocurrencia. Evaluar los programas que se hayan realizado.		
	*Visitar periódicamente los lugares de trabajo e inspeccionar los ambientes, máquinas, equipos, aparatos y las operaciones realizadas por el personal de trabajadores en cada área o sección de la empresa e informar al empleador sobre la existencia de factores de riesgo y sugerir las medidas correctivas y de control.		
	*Estudiar y considerar las sugerencias que presenten los trabajadores, en materia de medicina, higiene y seguridad industrial.		
	* Servir como organismo de coordinación entre empleador y los trabajadores en la solución de los problemas relativos a la seguridad y Salud en el trabajo. Tramitar los reclamos de los trabajadores relacionados con seguridad y Salud en el trabajo		
	* Solicitar periódicamente a la empresa informes sobre accidentalidad y enfermedades profesionales con el objeto de dar cumplimiento a lo estipulado en la presente resolución.		
	*Elegir al secretario del comité.		
*Mantener un archivo de las actas de cada reunión y demás actividades que se desarrollen, el cual estará en cualquier momento a disposición del empleador, los trabajadores y las autoridades competentes.			

Fuente: Decreto Único 1072: 2015, Resolución 2013: 1986

Apéndice F.1

Acta de Conformación del COPASST

	EMPRESA TRANSCARBOL S.A.S Nit. 901126524-	Código :SG-SST-PRO05-CNR
		Versión :1.0
		Páginas : 1-2

Acta No. 01

**ACTA DE CONSTITUCION DEL
COMITE PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD DE LA EMPRESA TRANSCARBOL S.A.S**

Fecha: 10 de Noviembre 2018

Lugar: Oficina de Reuniones de la Empresa TRANSCARBOL S.A.S

**OBJETIVO: Constituir el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Empresa
TRANSCARBOL S.A.S**

ORDEN DEL DÍA

1. Verificación de la Asistencia
2. Presentación de Generalidades sobre la Constitución y funcionamiento del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.
3. Representantes Elegido por los trabajadores al Comité Paritario de seguridad y Salud en el Trabajo
4. Representantes designados del Empleador al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo
5. Posesión del Comité y designación del Presidente, Secretario del Comité Paritario de seguridad y Salud en el trabajo.

DESARROLLO DE LA REUNIÓN

1. Asistieron 11 trabajadores de los 15 con que cuenta la Empresa.
2. Se presentaron las generalidades sobre la constitución y funcionamiento del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo de acuerdo con el decreto 1443 del 2014, Resolución 2013 de 1986, los Decretos 614 de 1984 y 1295 de 1994.

	EMPRESA TRANSCARBOL S.A.S Nit. 901126524-	Código :SG-SST- PRO05- CNR
		Versión :1.0
		Páginas : 1-2

3. Los trabajadores eligieron en forma libre sus representantes al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, así:

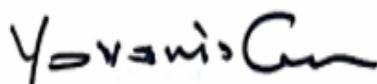
NOMBRE	CARGO
Principal : Yovanis Guerreño Cárdenas	Conductor
Suplente: Julio Rojas	Conductor

4. El Empleador sesionó sus representantes al Comité Paritario, así:

NOMBRE	CARGO
Principal : Sandra Lemus Ponce	Secretaria General
Suplente: Junior Alcocer	Administrador

5. El Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo se posesionó y el Empleador designó como Presidente del Comité Paritario a Yovanis Guerreño Cárdenas y el Comité eligió como secretaria Sandra Lemus Ponce.

Siendo las 6:00 pm y cumplido el objetivo, se dio por terminada la reunión en constancia firman:


Yovanis Guerreño Cárdenas
 Presidente


Sandra Lemus Ponce
 Secretaria

Apéndice F.2

Acta de Conformación del Comité de Convivencia Laboral

	EMPRESA TRANSCARBOL S.A.S Nit. 901126524-	Código :SG-SST- PRO05-CNR
		Versión :1.0
		Páginas : 1-2

Acta de Constitución del

Comité de Convivencia Laboral este comité se rige de acuerdo con la Ley 1010 de 2006 y las Resoluciones 652 de 2012 y 1356 de 2012, las cuales establecen la conformación y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral en entidades públicas y privadas.

Fecha: 05 de Octubre 2018

Lugar: Oficina de Transcarbol S.A.S

OBJETIVO: Constituir el Comité Convivencia Laboral de la Empresa TRANSCARBOL S.A.S

ORDEN DEL DÍA

1. Verificación de la Asistencia
2. Presentación de Generalidades sobre la Constitución y funcionamiento del Comité Convivencia Laboral.
3. Representantes Elegido por los trabajadores al Comité Convivencia Laboral
4. Representantes designados del Empleador al Convivencia Laboral
5. Posesión del Comité y designación del Presidente, Secretario del Comité Convivencia Laboral

DESARROLLO DE LA REUNIÓN

1. Asistieron diez 10 trabajadores de los doce (12) Trabajadores con que cuenta la Empresa.
2. Se presentaron las generalidades sobre la constitución y funcionamiento del Comité Convivencia Laboral de acuerdo con Ley 1010 de 2006 y las Resoluciones 652 de 2012 y 1356 de 2012
3. Los trabajadores eligieron en forma libre sus representantes al Comité Convivencia Laboral así:

NOMBRE	CARGO
Principal : Duvan Francisco Orozco R	Conductor
Suplente: Yoban Camilo Tarazona	Conductor

	EMPRESA TRANSCARBOL S.A.S Nit. 901126524-	Código :SG-SST- PRO05-CNR
		Versión :1.0
		Páginas : 1-2

4. El Empleador sesionó sus representantes al Comité de Convivencia Laboral., así:

NOMBRE	CARGO
Principal : Carmen Liliana Nieves	Apoyo HSE
Suplente: Hugo Enrique Mejia	Conductor

5. El Comité Convivencia Laboral se posesionó y por mutuo acuerdo el comité eligieron al Presidente secretario del comité.

NOMBRE	CARGO
Presidente: Duvan Francisco Orozco R.	Conductor
Secretario: Yoban Camilo Tarazona	Conductor

Siendo las 11:30 a.m., del día 05 de Octubre de 2018 y cumplido el objetivo, se dio por terminada la reunión en constancia firman:

Duvan Orozco R
DUVAN FRANCISCO OROZCO
 Presidente

Yoban Tarazona
YOBAN CAMILO TARAZONA
 Secretario (a)

Apéndice. G

*Procedimientos para Competencia,
Formación y Toma de Conciencia*



EMPRESA TRANSCARBOL S.A.S
Nit. 901126524-

Código : SG -SST-PR05-
03CFT
Versión : 1.0
Páginas : 1-3

PROCEDIMIENTO PARA COMPETENCIA, FORMACIÓN Y TOMA DE CONCIENCIA.

1. INFORMACIÓN GENERAL

OBJETIVO	ALCANCE
Este procedimiento establece los criterios para determinar la competencia de los empleados de la Empresa TRANSCARBOL S.A.S Y describe cómo se lleva a cabo la formación y sensibilización en temas de Seguridad y Salud en el trabajo.	Este procedimiento aplica para todos los empleados, contratistas, Clientes, proveedores de la Empresa TRANSCARBOL S.A.S

RESPONSABLE

Alta Gerencia: Proveer los recursos necesarios para el desarrollo de la actividades
Líder del Sistema de Gestión SST, Diseñar estrategias de formación y toma de conciencia de los empleados en temas de Seguridad y Salud en el trabajo
Jefe de talento humano: Apoyar las actividades programadas para la formación y sensibilización de SG-SST

2. DEFINICIONES.

Competencia: Habilidad demostrada para aplicar conocimientos y aptitudes.
Formación: Enseñanza de los conocimientos que se requiere para desarrollar una labor en un determinado proceso.
Toma de conciencia: Desarrollo de actividades encaminadas a sensibilizar a los empleados sobre la importancia la Seguridad y la Salud en el Trabajo.

3. DESCRIPCIÓN DEL PROCESO

Nº	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE
1	Determinación y Satisfacción de las Necesidades de Formación y sensibilización las partes interesadas de la empresa.	<p>Identificar las necesidades o la fortaleza de las partes interesadas en temas de SG-SST</p> <p>Se iniciara con la inducción que se tratara en dos etapas:</p> <p>-INDUCCIÓN GENERAL, se llevaran a cabo temas relacionados: El proceso productivo y las políticas de empresa.</p> <p>- INDUCCIÓN ESPECÍFICA, se llevaran a cabo temas relacionados: factores de riesgos a los que se encuentran expuestos, estándares de seguridad, elementos de protección personal y especificaciones de sobre el autocuidado.</p> <p>Y se reforzara con la REENIDUCCIÓN de ser caso, donde se tendrá en cuenta:</p> <p>-Ha permanecido por un período superior a 15 días, ausente de su puesto de trabajo por razones de incapacidad,</p>	<p>Líder del Sistema de Gestión SST</p> <p>Jefe de talento humano</p>

		licencia, vacaciones entre otras situaciones. -Se han modificado los procesos o se han introducido nuevas tecnologías. -No cumple con los estándares de seguridad. -Ha sufrido accidentes laborales repetitivos.	
2	Desarrollar estrategias de formación y sensibilización en temas relacionados con la Seguridad y Salud en el Trabajo.	Se realizaran con actividades de: CAPACITACIONES: _ Identificación de Riesgos y Peligros al que están expuestos _ Divulgación en de la Política SST _ Primeros Auxilios _ Prevención de enfermedades y accidentes laborales _ Estilo de vida Saludables	Líder del Sistema de Gestión SST
3	Evaluar el nivel de cumplimiento y efectividad de las actividades de formación y sensibilización desarrolladas.	Semestral se harán reuniones para hacer seguimiento al cumplimiento y efectividad de las actividades ejecutadas.	Líder del Sistema de Gestión SST

ELABORÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:
Laura Roper Bacca Angie Carolina Vila	Líder de SG-SST	Representante Legal

FECHA	CONTROL DE CAMBIOS
14/10/2018	Creación del documento

Apéndice. H

Procedimiento Control y Registro de Documento



EMPRESA TRANSCARBOL S.A.S
Nit. 901126524-

Código: SG -SST-
PR05-04CRD
Versión: 1.0
Páginas : 1-3

PROCEDIMIENTO CONTROL Y REGISTRO DE DOCUMENTOS

2. INFORMACIÓN GENERAL

OBJETIVO	ALCANCE
Diseñar, controlar y mantener los documentos y registros del Sistema de Gestión de SST, mediante la revisión y aprobación de los mismos, con el fin de unificar en materia documental la gestión de La Empresa TRANSCARBOL S.A.S.	Inicia con la identificación de requerimientos de necesidad de diseño de los documentos; continúa con el análisis de información, elaboración, ajuste y codificación del documento. Finaliza con la aprobación y socialización de la creación, así como la evaluación de la eficiencia y eficacia de los documentos adoptados.

RESPONSABLE

La Gerencia de la empresa, aprueba la adopción de la creación del documento.

El Líder del Sistema de Gestión SST, realiza la identificación de requerimientos de necesidad de diseño de los documentos; continúa con el análisis de información, elaboración, ajuste y codificación del documento.

El auditor de calidad, deberá ser informado de las no conformidades relacionadas con el control de documento.

4. DEFINICIONES.

Control de cambios: es un procedimiento que se realiza para controlar los cambios que tiene un documento a través del tiempo y se evidencia en el número de la versión que se establece desde la elaboración inicial del documento.

Documento: es el medio de soporte de la información relacionada con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Documento obsoleto: Documento que ha perdido su vigencia en fecha o contenido.

Formato: Es un registro elaborado para consignar el resultado de una actividad relacionada con el SG-SST.

Gestión documental: Son actividades administrativas planificadas de manejo de la documentación generada, desde su origen hasta su destino final, con el objeto de facilitar su utilización y conservación.

Listado Maestro de Documentos: Es la relación de documentos internos y externos del Sistema de Gestión de SST, los cuales se encuentran asociados a los procesos definidos que realiza la empresa.

Registro: Es un documento que presenta las evidencia de actividades ejecutadas, puede ser en medio físico o magnético

Versión: Identificación numérica que se colocada en el encabezado del documento para controlar su actualización, va desde 1.0 hasta la versión que se requiera; identifica los cambios que ha sufrido el documento.

5.

ESTRUCTURA DE LOS DOCUMENTOS

2.1 TIPOS DE DOCUMENTO

Se inicia con la identificación de los documentos que conforman el SG-SST,

Política: Es un conjunto de principios y declaraciones realizadas por la alta dirección, en relación con a la seguridad y salud de los trabajadores; incluye con los aspectos ambientales significativos y un compromiso de mejora continua.

Objetivos: Es la finalidad que se quiere llegar en el sistema del SG-SST y especifica los medios para lograrlos.

Manual del SG-SST: Documento maestro que da una idea general del sistema.

Procedimientos: Contiene las instrucciones detalladas para ejecutar una actividad específica.

Formatos: Documento empleado para el registro de información en el desarrollo de las actividades o procesos.

Para la edición definitiva de un documento, se debe tener en cuenta la estructura, la cual dicta los requisitos para la elaboración del encabezado y cuerpo del documento, de la siguiente manera:

2.2 CODIFICACIÓN

La codificación de los documentos del Sistema de Gestión SST, Se inicia con las dos primeras letras del nombre del tipo de proceso, seguido de las dos primeras letras del nombre del documento, y por último el número consecutivo del documento a dos dígitos; así como se muestra a continuación

- **Nombre del Proceso:** Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo
- **Tipo de documento:** Formatos
- **Consecutivo:** 05
- **SG -SST-FT05**

TIPO DE DOCUMENTO	CÓDIGO
Evaluación Inicial	SG -SST-EV01
Política	SG -SST-PO02
Objetivos	SG -SST-OB03
Manual	SG -SST-MN04
Procedimientos	SG -SST-PR05
Programas	SG-SST-PG06
Formatos	SG -SST-FT07

2.3. ENCABEZADO: El encabezado identifica el documento del SG-STT y está compuesto por: Logotipo de la Empresa, nombre del documento y una casilla con el código, versión y el Numero de Paginas que contiene el documento. El cual debe aparecer en todas la páginas del documento. Como se observa en la siguiente grafica

	EMPRESA TRANSCARBOL S.A.S	Código :
	Nit. 901126524-	Versión :
		Páginas :
NOMBRE DEL DOCUMENTO		

2.4 CUERPO DEL DOCUMENTO: Es la forma como se estructura el contenido del documento y consta de los siguientes elementos:

Redacción de los documentos, Debe tener la siguientes especificaciones Fuente: Times New Roman, Tamaño : 12 pts., Alineamiento: Izquierda, Interlineado: 2.

Desarrollo del Documento. Objeto: se describe brevemente el propósito del documento. Alcance: se determina quienes deben aplicar el documento. Definiciones: se registran las definiciones de aquellos términos utilizados en el documento, Descripción del documento es proceso secuencial de las actividades que se desarrollan durante el proceso.

2.5 TABLA DE APROBACIÓN: todos los documentos del SG-SST al final de estos; deben se registra el nombre y el cargo de quién elabora, revisa y aprueba el documento; la fecha de elaboración, y la versión de la siguiente manera:

ELABORÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:

FECHA	CONTROL DE CAMBIOS

3. DESCRIPCIÓN DEL PROCESO

ELABORACIÓN, MODIFICACIÓN Y/O APROBACION DE DOCUMENTOS DEL SG SST

Nº	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE
1	Necesidad de crear y/o modificar un documento	Se identifica la necesidad de elaborar y/o modificar un documento del SG-SST.	El Líder del Sistema de Gestión SST
2	Solicitar elaboración y/o modificación de documentos	Se debe hacer una solicitud para hacer saber la necesidad de elaboración, modificación y/o anulación del documento, mediante un oficio, donde explique la propuesta.	El Líder del Sistema de Gestión SST
3	Revisión y Aprobación del documento	La Alta Dirección es el encargado de quien debe garantizar que el documento cumpla con los requisitos internos establecidos en cuanto a presentación y estructura; para ser aprobado.	Alta dirección
4	Divulgar y entregar documento a las partes interesadas	Una vez aprobado y verificado se procede su difusión por medio de los diferentes canales de comunicación; correo electrónico o en reuniones presenciales con las partes interesadas.	El Líder del Sistema de Gestión SST
5	Definir almacenamiento y protección de documentos	El almacenamiento de los documentos del SST, se encuentra en medio digital; Previamente identificados por nombre y código y se registran en un listado maestro de documentos. Estarán bajo custodia del líder del Sistema de Gestión SST	El Líder del Sistema de Gestión SST

ELABORÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:
Laura Roperó Bacca Angie Carolina Vila	Representante Legal	Representante Legal

Apéndice. H.1

Listado Maestro de Documento



EMPRESA TRANSCARBOL S.A.S
Nit. 901126524-

Código : SG -SST-PR05-04CD
Versión : 1.0
Páginas : 1-2

LISTADO MAESTRO DE DOCUMENTOS

Código	Nombre	Medio de Almacenamiento		Fecha de Elaboración	Fecha de Revisión	Responsable	Observaciones
		Físico	Digital				
SG-SST-EV01	Evaluación Inicial		x	20/08/2018	-----	Líder del SG-SST	
SG -SST-PO02	Política SST	x	x	08/09/2018	-----	Líder del SG-SST	
SG -SST-OB03	Objetivos		x		-----	Líder del SG-SST	
SG -SST-MN04	Manual del SG-SST		x	1/09/2018	-----	Líder del SG-SST	
SG -SST-PR05	Procedimientos		x	09/2018	-----	Líder del SG-SST	
SG -SST-PR05-01RL	Procedimiento para la identificación de requisitos legales		x	21/09/2018	-----	Líder del SG-SST	
SG -SST-PR05 02CNR	Procedimiento de Niveles de responsabilidad.		x	02/10/2018	-----	Líder del SG-SST	
SG -SST-PR05 02CFTN	Procedimiento para competencia, formación y toma de conciencia		x	09/10/2018	-----	Líder del SG-SST	
SG -SST-PR05 03C	Procedimiento para Comunicación		x	14/10/2018	-----	Líder del SG-SST	
SG -SST-PR05 04CFTN	Procedimiento Control y Registro de Documentos		x	20/10/2018	-----	Líder del SG-SST	
SG-SST- PG06	Programas del SG-SST		x	12/11/2018	-----	Líder del SG-SST	
SG-SST- PG06- C01	P.Capcitacion		x	12/11/2018	-----	Líder del SG-SST	
SG-SST- PG06- ME02	P. Mantenimientos de equipos		x	20/11/2018	-----	Líder del SG-SST	
SG-SST- PG06- EVS03	P. Estilos de Vida Saludable		x	21/11/2018	-----	Líder del SG-SST	
SG -SST-FT06	Formatos	x	x	25/10/2018	-----	Líder del SG-SST	

ELABORÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:
Laura Roperó Bacca Angie Carolina Vila	Representante Legal	Representante Legal

FECHA	CONTROL DE CAMBIOS
21/09/2018	Creación del documento

Apéndice. I

Procedimiento de Comunicación



PROCEDIMIENTO DE COMUNICACIÓN

1.INFORMACIÓN GENERAL

OBJETIVO	ALCANCE
Establecer los lineamientos para desarrollar estrategias de comunicación interna y externa, entre los diferentes niveles jerárquicos de organización; que garanticen la difusión e intercambio oportuno, transparente y eficaz; de cada una de las acciones desarrolladas en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo.	Este procedimiento aplica para todos los empleados, contratistas, Clientes, proveedores y visitantes de la Empresa TRANSCARBOL S.A.S.

RESPONSABLE

La Gerencia de la empresa, aprueba la adopción de la creación del documento.

El Líder del Sistema de Gestión SST, realiza el diseño del procedimiento de Comunicación y continúa con el desarrollo del mismo

DEFINICIONES Y/O ABREVIATURAS

Boletines: Instrumento utilizado para publicación de información y distribuir de forma regular, entre las partes interesadas de la empresa.

Cartelera: son estructuras colgantes ubicadas en espacios visibles, las cuales contienen avisos, notificaciones, fechas y diferente información importante para las partes interesadas

Circulares Informativa: Es un documento que emiten las autoridades de la empresa para comunicar un mensaje a un grupo de funcionarios de la Entidad, el cual debe ser llevado a cabo.

Correo electrónico: Es un servicio de red que permite a los partes interesadas de la empresa enviar y recibir mensajes mediante redes de comunicación electrónica.

Medio de difusión: Son las diferentes vías por las que se estará transmitiendo información que se desea comunicar.

Toma de conciencia: Grado de interiorización por parte del personal de la empresa, en cuanto a la importancia de las actividades o tareas desarrolladas en el Sistema de Gestión de SST.

2.PROCEDIMIENTO DE COMUNICACIÓN

2.1 IDENTIFICAR LA INFORMACIÓN

La información puede surgir de las siguientes fuentes:

- Por parte de la Gerencia.
- Por el Líder del SG-SST.
- Por los miembros del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Por los Trabajadores de la empresa

2.2 LA MODALIDAD DE COMUNICACIÓN

Se identificara como, cuando, donde, porque, se divulgara la información y quien sea responsable de dar respuesta oportunamente o que se dé a conocer los principales acontecimientos que afecten directamente a la empresa, así como las actividades externas en las que se pueda participar.

Se puede divulgar por cualquier modalidad de comunicación:

Cartelera
Folletos
Visita directa
Correo Interno
Reunión
Pág. Web
Informes de Gestión
Buzón de Sugerencias

2.3 REFORZAR INFORMACIÓN CON SOPORTES DE MEDIOS INTERNOS

Una vez se divulga el mensaje por cualquiera de los canales, de requerirse, se refuerza el tema con nuevos mensajes o visitas a cada uno de los receptores.

3. TIPO DE COMUNICACIÓN



3.1 COMUNICACIÓN INTERNA

La comunicación interna garantiza que los administrativos, empleados y contratistas de la Empresa TRANSCARBOL S.A.S, conozcan el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, y de una forma detallada los riesgos a los que se encuentran expuestos y así contribuir al cumplimiento de la Política de SST; llevando a cabo así, un mejor desarrollo en cada una de sus actividades.

El Líder del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, a través de los siguientes canales de comunicación difundirán entre los empleados la información relacionadas con el Sistema de Gestión:

- Circulares informativas
- E-mail
- Capacitación
- Reunión Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Charlas pre-turno diarias de seguridad
- Charlas semanales
- Inducción personal nuevo

3.2 COMUNICACIÓN EXTERNA

Las partes interesadas externas de la Empresa TRANSCARBOL S.A.S.son: Proveedores, Clientes, Visitantes y Comunidad en General.

Las comunicaciones externas en Seguridad y Salud en el Trabajo se tratan los siguientes temas: Requisitos legales y reglamentarios aplicables; Incidentes y accidentes, solicitudes de información de carácter de Seguridad y Salud en el Trabajo.

4. MATRIZ DE COMUNICACIÓN INTERNA Y EXTERNA

EMPRESA TRANSCARBOL S.A.S							
							
MATRIZ DE COMUNICACIÓN INTERNA Y EXTERNA							
ASPECTO A COMUNICAR	EMISOR	RECEPTOR	ESTRATEGIA Y MEDIOS	TIPO DE COMUNICACIÓN		REGISTRO	CUANDO / FRECUENCIA
				INTERNA	EXTERNA		
Política SG-SST	Representante de la Alta Dirección, Líder del proceso de SG-SST	Todos los Empleados, Contratistas, Clientes, Proveedores y Comunidad General de la Empresa TRANSCARBOL S.A.S.	-Circulares Informativas -Reuniones -Correos Electrónicos -Capacitaciones -Carteleras -Folletos	X	X	-Lista de Asistencias -Página Web.	-Inducción y reinducción o cuando surjan modificaciones.
Programas SG-SST	Líder del proceso de SG-SST	Todos los Empleados y Contratistas de la Empresa TRANSCARBOL S.A.S.	-Circulares Informativas -Reuniones -Correos Electrónicos -Capacitaciones -Carteleras -Folletos	X		-Lista de Asistencias -Página Web.	Inducción y reinducción del personal o cuando surjan modificaciones.
Documentos del SG-SST	Líder del proceso de SG-SST	Todos los Empleados y Contratistas de la Empresa TRANSCARBOL S.A.S.	-Circulares Informativas -Reuniones -Correos Electrónicos -Capacitaciones -Carteleras -Folletos	X		-Lista De Asistencia -Página Web.	En la implementación y cuando haya cambios en el documento.
Requisitos legales y reglamentarios aplicables	Representante de la Alta Dirección, Líder del proceso de SG-SST	Todos los Empleados, Contratistas, Proveedores, y Comunidad General de la Empresa TRANSCARBOL S.A.S.	-Circulares Informativas -Reuniones -Correos Electrónicos -Capacitaciones -Carteleras -Folletos -Pag.Web	X	X	-Lista de Asistencia -Página Web.	Cada que se modifiquen o surjan nuevos requisitos legales

Matriz de Identificación de aspectos e impactos	Representante de la Alta Dirección, Líder del proceso de SG-SST	Todos los Empleados, Contratistas, Clientes, Proveedores y Comunidad General de la Empresa TRANSCAR BOL S.A.S.	-Circulares Informativas -Reuniones -Correos Electrónicos -Capacitaciones -Carteleras -Folletos	X	X	-Lista de Asistencia -Página Web.	Inducción y reinducción del personal o cuando surjan modificaciones.
Desempeño del SG-SST	Representante de la Alta Dirección, Líder del proceso de SG-SST	Alta Dirección de la Empresa TRANSCAR BOL S.A.S.	Informe de Gestión	X		Informe de Gestión	Revisión por la Dirección / Anual.
Auditorías realizadas al SG-SST	Jefe Control Interno	Todos los Empleados, Contratistas, de la Empresa TRANSCAR BOL S.A.S.	Informes de Auditoría, Reuniones internas, Cartelera reuniones Folletos	X		-Informes de Auditoría -Lista de Asistencia	Revisión por la Dirección / Anual.
Gestión de quejas y reclamos	Proveedores Visitantes y comunidad en general	-Alta Dirección -Responsable del SG-SST	-Capacitaciones -Pág. Web -Carteleras -Circulares -Folletos -Buzón de sugerencias		X	Servicio de Atención al Ciudadano.	Cuando aplique.
Gestión de quejas y reclamos	Empleados y Contratistas	-Alta Dirección Responsable del SG-SST	Oficios, Correo electrónico.	X		Cartas y Correo Electrónico.	Cuando aplique.

ELABORÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:
Laura Roper Bacca Angie Carolina Vila	Líder de SG-SST	Representante Legal

FECHA	CONTROL DE CAMBIOS
14/10/2018	Creación del documento

Apéndice. J

Matriz de Identificación de Riesgo Peligros

MATRIZ DE IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS Y PELIGROS

ZONA / LUGAR	ACTIVIDADES	RUTINARIA: SI o NO	PELIGRO		EFECTOS POSIBLES	CONTROLES EXISTENTES			EVALUACIÓN DEL RIESGO						VALORACIÓN DEL RIESGO	CRITERIOS PARA ESTABLECER CONTROLES			MEDIDAS DE INTERVENCIÓN						
			DESCRIPCIÓN	CLASIFICACIÓN		FUENTE	MEDIO	INDIVIDUO	NIVEL DE DEFICIENCIA	NIVEL DE EXPOSICIÓN	NIVEL DE PROBABILIDAD (NP-ND y NE)	INTERPRETACIÓN DEL NIVEL DE PROBABILIDAD	NIVEL DE CONSECUENCIA	NIVEL DE RIESGO (NR) e INTERVENCIÓN e INTERPRETACIÓN DEL NIVEL DE RIESGO (NR)	ACEPTABILIDAD DEL RIESGO	NRO EXPUESTOS	PEOR CONSECUENCIA	REQUISITO LEGAL ESPECÍFICO	ELIMINACIÓN	SUSTITUCIÓN	CONTROLES DE INGENIERIA	CONTROLES ADMINISTRATIVOS, SEÑALIZACIÓN, ADVERTENCIA	EQUIPOS / ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL		
ADMINISTRATIVA	Elaboración de documentos y/o papelería en la oficina	SI	Posturas prolongadas (durante la jornada laboral)	Biomecánico	lesiones osteomusculares	N/A	Capacitación en el riesgo, Pausas activas.	N/A	2	4	8	MEDIO (M)	25	200	II	ACEPTABLE CON CONTROLES	4	lumbalgia crónica con incapacidad parcial prolongada	NO	N/A			Inspecciones y/o estudios ergonómicos a puestos de trabajos para la implementación de mejoras.	Reducción del tiempo de exposición. Asegurar la realización de las pausas activas. Fomentar	Sillas Ergonómicas en las oficina
		SI	Iluminación (exceso o deficiencia de luz)	Físico	fatiga visual, fatiga mental, estrés	N/A	Programa de mantenimiento preventivo y correctivo. Inspección para el área de Trabajo	N/A	2	1	2	BAJO (B)	10	20	IV	ACEPTABLE	4	Trastornos Oculares (dolores e inflamación en los parpados), Cefalalgias.	SI	N/A			medición de iluminación (Puestos críticos) para verificar oportunidad de mejora	Reducir el tiempo de exposición	

		SI	Eléctrico (Equipos Energizados: Computadores, impresoras, conexiones electricas)	Condiciones de Seguridad	muerte por electrocución , paro cardiopulmonar, quemaduras	N/A	Inspección de puestos o áreas de Trabajo	N/A	2	2	4	BAJO (B)	100	400	II	ACEPTABLE CON CONTROLES	4	Tetanicación muscular Muerte por fibrilación ventricular	SI	N/A		Realizar inspección técnica por parte de personal competente para validar las condiciones actuales de las condiciones electricas. Señalizar letreros eléctricos y capacitar al personal sobre los riesgos.	Generar y aplicar de un análisis de trabajo seguro (ATS) previo a la ejecución de una tarea.	
	Realizar aseo y mantener el área de Trabajo limpia	SI	Actividades de orden y Aseo de oficinas y áreas	Condiciones de Seguridad	Caídas, golpes, politraumatismos, bajo rendimiento laboral.	N/A	Escritorios, Archivos. Capacitación de Orden y Aseo.	N/A	2	3	6	MEDIO (M)	25	150	II	ACEPTABLE CON CONTROLES		heridas, contusiones, esguinces, fracturas	SI	N/A		programa y capacitación de orden y aseo.	planificar las jornadas de aseo y limpieza en las diferentes areas	Elementos de Protección Personal: Guantes, Casco de Seguridad.
OPERATIVA	Conducción de vehículo durante su jornada laboral	SI	vibraciones (Superficies irregulares - asientos mal ajustados)	Biomecanico	lesiones osteomusculares	N/A	programa de mantenimiento preventivo para los vehiculos	N/A	1	2	2	BAJO (B)	10	20	IV	ACEPTABLE	8	Lumbalgias, Espondilosis, Osteocondritis y Artrosis.	NO	N/A		procedimiento seguro de Trabajo	Generar y aplicar de un análisis de trabajo seguro (ATS) previo a la ejecución de una tarea.	lámparas fluorescentes

	SI	Posturas prolongadas (durante la jornada laboral)	Biomecanico	lesiones osteomusculares	N/A	Capacitacion en el riesgo, Pausas activas, Tardes Saludables	N/A	2	4	8	MEDIO (M)	25	200	II	ACEPTABLE CON CONTROLES	8	lumbagia cronica con incapacidad parcial prolongada	NO	N/A	Inspecciones y/o estudios ergonómicos a puestos de trabajos para la implementación de mejoras.	Reducción del tiempo de exposición. Asegurar la realización de Pausas Activas	
	SI	Movimientos repetitivos a nivel de miembros superiores	Biomecanico	lesiones osteomusculares	N/A	Capacitacion en el riesgo, Pausas activas	N/A	2	4	8	MEDIO (M)	25	200	II	ACEPTABLE CON CONTROLES	8	lesiones musculares, hernias desgarras, lumbalgia cronica	NO	N/A	Inspecciones y/o estudios ergonómicos a puestos de trabajos para la implementación de mejoras.	Reducción del tiempo de exposición. Asegurar la realización de las pausas activas. Fomentar	
descargue de servicio solicitado	NO	Manipulación manual de cargas (levantamiento, transporte y descargue de objetos propios del proceso)	Biomecanico	lesiones osteomusculares	N/A	Capacitacion en el riesgo, pausas activas	N/A	2	2	4	BAJO (B)	25	100	II I	MEJORABLE	8	Contusiones. Cortes y heridas. Fracturas Lesiones músculo-esqueléticas.	NO	N/A	Inspecciones y/o estudios ergonómicos a puestos de trabajos para la implementación de mejoras.	Generar y aplicar de un análisis de trabajo seguro (ATS) previo a la ejecución de una tarea.	Elementos de Protección Personal: Guantes, Casco de Seguridad.
conducir por las carreteras y dentro de las areas donde se presta el servicio	NO	Ruido (Ruido ambiental generado por equipos y público en general)	Físico	Cefalea; Estrés, Hipoacusia	N/A	Programa de mantenimiento preventivo Inspección de areas de Trabajo.	N/A	1	2	2	BAJO (B)	10	20	IV	ACEPTABLE	8	trauma acústico Lesión en el oído medio (tímpano, martillo, yunque y estribo)	SI	N/A	Mantenimiento preventivo a los vehiculos	Aislamiento en la fuente por medio de la localización, confinación o amortiguación de las vibraciones	Dotar todos los conductores con Elementos de Protección Auditiva. (Orejeras)

ELABORÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:
Laura Roperó Bacca Angie Carolina Vila	Líder de Proceso	Representante Legal

FECHA	CONTROL DE CAMBIOS
20/10/2018	Creación del documento

Apéndice K

Plan de Anual de Trabajo SG-SST

Asesoría y asistencia técnica en el Documento del SG-SST ajustado al contexto de la organización.	Brindar asesoría técnica frente al contenido y actualización del Documento del SG-SST	x	x																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																						
---	---	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>identificando los riesgos potenciales, los indicadores de gestión del PGP, DME y se prioriza las áreas críticas a intervenir.</p>																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																										
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Realizar actividades de seguimiento y control a las restricciones y recomendaciones médico-laborales.	Julio 2019 Realizar seguimiento a las restricciones y recomendaciones de médico-laborales.	x																																															Número de seguimientos realizados / Número total de restricciones y recomendaciones medico	Alta gerencia Medico laboral Líder SG-SST	
Realizar Actividades de Promoción y Prevención en Salud	Octubre del 2019 Realizar actividades de promoción y prevención en salud	x	x	x																																													Número de actividades realizadas / Número de actividades programadas	Alta gerencia Líder SG-SST	
Implementar programa de Estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros)	Julio 2019 tener implantado el programa de estilo de vida y entornos saludables.	x	x																																														Número de actividades realizadas / Número de actividades programadas	Líder SG-SST	
INVESTIGACIÓN DE LAS ENFERMEDADES LABORALES, LOS	OBJ. PREVENIR LOS ACCIDENTES E INCIDENTES																																																		

INCIDENTES Y ACCIDENTES DEL TRABAJO																																																
Asesoría y asistencia técnica para el diseño del programa de investigación de incidentes y accidentes de trabajo.	Para el mes de junio de 2019, brindar asesoría en la elaboración del documento para el programa de investigación de incidentes y accidentes de trabajo.	x	x																																													
Realizar investigaciones de accidentes e incidentes de trabajo.	Investigar el 100% de los accidentes e incidentes de trabajo reportados por los trabajadores registrados en el año 2018	x																																														
Realizar actividades de formación y sensibilización frente al reporte interno y las investigaciones de los incidentes y accidentes de trabajo a los	Capacitar a los trabajadores frente a su participación con el reporte y la investigación de incidentes y accidentes de trabajo.	x	x																																													

<p>Asesoría y asistencia técnica en la identificación de amenazas y análisis de vulnerabilidad.</p>	<p>A mayo 2019 se evaluará la vulnerabilidad de la empresa frente a la amenaza.</p>	<p>x</p>	<p>x</p>	<p>x</p>																																						<p>Número de vulnerabilidad identificadas de la empresa / Número de vulnerabilidad identificadas de la empresa</p>	<p>ARL SURA Líder SG-SST Comité Operativo de Emergencias</p>	
<p>Asesoría y asistencia técnica en la evaluación del plan de emergencias y simulacros</p>	<p>Asesorar frente a la evaluación del plan de emergencia existente en la empresa</p>	<p>x</p>	<p>x</p>																																							<p>Documento del Plan de Emergencia</p>	<p>ARL SURA Líder SG-SST Comité Operativo de Emergencias</p>	
<p>Asesoría y asistencia técnica en la actualización del Plan de Emergencias interna y externa.</p>	<p>Para mayo 2019 actualizar el documento de plan de prevención, preparación y respuestas ante emergencia.</p>	<p>x</p>	<p>x</p>	<p>x</p>																																						<p>Documento del plan de prevención, preparación y respuestas ante emergencia. Comité Operativo de Emergencias COE</p>	<p>ARL SURA Líder SG-SST Comité Operativo de Emergencias</p>	
<p>Realizar inspecciones a los equipos de protección colectiva (botiquines,</p>	<p>Cada tres meses se realizará inspección a los equipos de protección</p>	<p>x</p>	<p>x</p>	<p>x</p>																																						<p>Número de inspecciones realizadas a los equipos de protección / Número de inspecciones</p>	<p>ARL SURA Líder SG-SST Comité</p>	

Apéndice. L

Programa de Capacitación

1. JUSTIFICACIÓN

De acuerdo a lo estipulado en el Decreto 1072 de 2015, el empleador los requisitos mínimos de conocimiento y practica en seguridad y salud en el trabajo, con el fin de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

2. OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GENERAL

Desarrollar un programa de capacitación encaminado a la prevención de accidentes y promoción de la salud para los trabajadores de la empresa TRANSCARBOL S.A.S

2.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- ✓ Definir las necesidades de formación correspondientes a cada Definir las necesidades de formación correspondientes a cada nivel de la organización.
- ✓ Fortalecer el conocimiento técnico, que conlleve mejorar el desempeño de las actividades laborales, con el propósito de ser estas más seguras y responsables.
- ✓ Desarrollar actividades de promoción y prevención tendiente a mejorar las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores, protegiéndolos contra los riesgos derivados de la labor desempeñada.

3. ALCANCE

Este procedimiento aplica a todo el personal que labora e interviene directa e indirectamente en la operación de la empresa TRANSCARBOL S.AS.

4. RESPONSABILIDAD

Alta Dirección: Responsabilidad de la revisión y aprobación del plan de capacitación, así como de la designación de recursos requerido para la realización de las mismas.

Líder del SG-SST directora de calidad y atención al usuario: Responsabilidad de la gestión y coordinación de la detección de necesidades de capacitación, el desarrollo y seguimiento de las mismas los registros asociados a su realización y las medidas a que haya lugar.

Funcionarios y trabajadores: Responsabilidad con cumplir con los horarios determinados para las capacitaciones, previendo con anticipación aspectos laborales o personales que interfieran, interrumpan o suspendan su participación.

5. METAS

- Capacitar al 100% de los trabajadores que se refieren en el alcance de este programa.
- Cumplir con el 90% de las actividades establecidas, en el cronograma.

5. ESTRATEGIAS

Las estrategias a emplear son:

- Presentación y análisis de casos reales con el uso de herramientas como (fotos o videos) de accidentes y enfermedades derivados de su actividad.
- Realizar talleres didácticos.

- Metodología de exposición diálogo.

7. DEFINIR LOS TIPOS Y MODALIDADES DE CAPACITACIÓN

7.1.1 Tipos de Capacitación

Preventiva: Está orientada a promover mecanismos de prevención en accidentes y enfermedades, como un propósito participativo que involucra a toda la comunidad trabajadora.

Correctiva: Su objetivo es aplicar correctivos ante los factores de riesgos presentes, en las actividades laborales desarrolladas por la empresa TRANSCARBOL S.A.S. por medio de la capacitación.

7.1.2 Modalidades de Capacitación

- **Inducción:** Su objetivos es proporcionar a todo trabajador que ingrese por primera vez a la empresa, independiente de su forma de contratación y vinculación y de manera previa al inicio de sus labores, una inducción en los aspectos generales y específicos de las actividades a realizar, que incluya entre otros, la identificación y el control de peligros y riesgos en su trabajo y la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales; lo estable el art. *11 del Decreto 1443 de 2014*.
- **Reinducción:** Busca reforzar y ampliar el nivel de conocimientos y experiencias, en la población trabajadora, a fin de aplicar nuevas técnicas, para la mitigación de los factores de riesgos presentes en las actividades.
- **Formación:** El propósito es brindar conocimientos a todos los trabajadores, orientados a la prevención y control de factores de riesgos en relación a las actividades que desarrolla en la empresa TRANSCARBOL S.A.S.

8. DESARROLLO DEL PROGRAMA

- ❖ Para el proceso de inducción se tiene establecido un formato que se desarrolla en tres etapas principales:
 - Inducción general sobre el proceso productivo y las políticas generales de la empresa.
 - Inducción específica sobre los aspectos importantes del oficio a desempeñar como pueden ser, factores de riesgos a los que se encuentran expuestos, estándares de seguridad, elementos de protección personal, especificaciones de calidad, costos y productividad.
 - Evaluar el proceso anterior. Es fundamental que se le dé a este proceso un enfoque integral e interdisciplinario y que se desarrolle en un ambiente de excelente comunicación y participación, para que se puedan alcanzar los objetivos planificados.

- ❖ Es un proceso de reinducción y formación que se dirige al trabajador cuando:
 - Ha permanecido alejado de su sitio de trabajo por lo menos un período superior a 15 días, por razones de incapacidad, licencia, vacaciones entre otras situaciones.
 - Se han modificado los procesos o se han introducido nuevas tecnologías.
 - No cumple con los estándares de seguridad.
 - Ha sufrido accidentes graves o leves pero repetitivos.

La inducción y el reinducción se efectuarán durante las dos primeras horas del turno o a más tardar dentro de la primera semana en la que se reincorpore a sus tareas habituales.

Se realizará por pequeños grupos con persona, para facilitar el trabajo con propósito de posibilitar el entorno de comunicación probablemente más amplio y participativo.

Las actividades de formación se desarrollan en tres módulos en el cual se especifica la temática a tratar, las técnicas de capacitación y los recursos empleados; cuyo propósito

es, prevenir accidentes y enfermedades laborales y generar conductas positivas que mejoren el clima de trabajo, la productividad, la calidad, la salud física y mental.

8.1 MODULO 1. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

▪ TEMAS:

- ✓ Legislación del Sistema general de Riesgos Laborales(Ley 1562 de 2012)
- ✓ Seguridad y Salud en el Trabajo en la actividad de Transporte.
- ✓ Medicina Preventiva en las actividades de Transporte.
- ✓ Plan de atención y prevención de emergencias

▪ TECNICA DE CAPACITACIÓN

Para el desarrollo de este módulo se utilizará la capacitación preventiva para dar a conocer a los trabajadores como participar activamente del sistema de gestión de seguridad y Salud en el Trabajo y los beneficios que trae el aplicarlo en el desarrollo a sus actividades laborales.

Se empleara la metodología de exposición, divulgación, dialogo y talleres didácticos. Se manejaran técnicas que busca integrar de manera fácil y animada el conocimiento y presentación del grupo, con lo que nos permite crear un ambiente fraterno dentro del grupo de trabajadores.

Se aplicaran técnicas de análisis general como:

Charla Educativa: Con la que se desarrolla un tema en forma continuo y ordenado, se caracteriza por la participación del grupo e interacción con el facilitador.

Taller: Busca la reflexión y acción, que permite análisis de la situación y problemas reales, con el fin de desarrollar alternativas de solución a estos.

▪ **RECURSOS**

Para realizar la capacitación se requieren los siguientes equipos y elementos, así:

Recursos Humanos: Líder en seguridad y salud en el trabajo.

Materiales

Documentos Técnico Educativo:

Guías, folletos, portafolios y fotocopias con temas concernientes a los temas a capacitar.

OTRO: Cartulinas, marcadores, resma de papel.

Equipos

Computador.

Video Veán

OTROS: Tablero

8.2 MODULO 2: PREVENCIÓN DE ACCIDENTES

TEMAS:

- ✓ Accidente laboral en las actividades de Transporte.
- ✓ Peligro y denominación de los peligros.
- ✓ Riesgos de condiciones inseguridad (locativo, mecánico y eléctrico).
- ✓ Identificación de Peligros, Valoración de riesgos, e implementación de controles, condiciones y actos inseguros.

TECNICA DE CAPACITACIÓN

Para llevar a cabo el desarrollo de los temas se usara la capacitación preventiva, con el objetivo de brindar los conceptos necesarios sobre Seguridad Industrial, se empleara la metodología de exposición, presentación de casos (fotos o videos) de accidentes derivados de su actividad.

Se emplearan técnicas de análisis general como:

Sociodrama: Consiste en la representación de un hecho o situación donde se muestran problemas o situaciones parecidas a la vida real.

Estudio de Caso: Permite llegar a conclusiones o a formular alternativas sobre una situación o problema real que conocen o con la que se identifican los participantes.

RECURSOS

Para realizar la capacitación a los trabajadores se requieren los siguientes equipos y elementos, así:

- **Recursos Humanos**

Líder en seguridad y salud en el trabajo.

- **Materiales**

Documentos Técnico Educativo:

- Guías, folletos, portafolios y fotocopias con temas concernientes a los temas a capacitar.
- OTRO: Cartulinas, marcadores, resma de papel.

- **Equipos**
- Computador.
- Video Veán
- OTROS: Tablero

8.3 MODULO 3. PREVENCIÓN DE ENFERMEDADES

TEMAS:

- ✓ La Higiene Industrial en las actividades de Transportes.
 - Definición de enfermedad Laboral.

- ✓ Ergonomía en las actividades de Transporte.
 - Higiene Postural.
 - Pausas Activas.
 - Enfermedades generadas por el riesgo ergonómico.

- ✓ Riesgo biológico.
 - Factores de Riesgo biológico.
 - Vías de entrada de los contaminantes al organismo.
 - Manual de bioseguridad.
 - Enfermedades generadas por el riesgo biológico

- ✓ Definición de Riesgo Químico
 - Factores de riesgo químico.
 - Hojas de seguridad y sustancias químicas de la actividad de Transporte.
 - Enfermedades generadas por el riesgo químico

- ✓ Definición de Riesgo Psicosocial.

- Factores de Riesgo Psicosocial.
 - Enfermedades generadas por el riesgo Psicosocial.
- ✓ Autocuidado y salud en el trabajo
- Hábitos saludables.
 - Uso de Elementos de Protección Personal

TECNICAS DE CAPACITACIÓN

Para llevar a cabo el desarrollo de los temas se usara la capacitación preventiva, con el fin de brindar los conceptos necesarios sobre Higiene Industrial, la capacitación correctiva tiene como objetivo aplicar correctivos ante los factores de riesgo presentes en la actividad de Construcción, se empleara la metodología de exposición, presentación de casos reales (fotos o videos) de enfermedades derivadas de su actividad y aplicación de práctica.

Se emplearan técnicas de análisis general como:

- **Sociodrama:** Consiste en la representación de un hecho o situación donde se muestran problemas o situaciones parecidas a la vida real.
- **Estudio de Caso:** Permite llegar a conclusiones o a formular alternativas sobre una situación o problema real que conocen o con la que se identifican los participantes.

RECURSOS

Para realizar la capacitación a los trabajadores se requieren los siguientes equipos y elementos, así:

- ✓ **Recursos Humanos**

Líder en seguridad y salud en el trabajo.

✓ **Materiales**

DOCUMENTOS TÉCNICO EDUCATIVO:

- Guías, folletos, portafolios y fotocopias con temas concernientes a los temas a capacitar.
- OTRO: Cartulinas, marcadores, resma de papel.

✓ **Equipos**

- Computador.
- Video Vean
- OTROS: Tablero

9. INDICADORES

Tabla 1. *Indicadores de gestión y evaluación del programa*

INDICADOR	FORMULA	META
% cobertura de capacitación atendidas	No. de Capacitaciones ejecutadas / No. de capacitaciones programadas x 100%	Se espera una cobertura del 85%
% de trabajadores que reciben capacitación	No. de trabajadores capacitados / No. total de trabajadores x 100	Se espera una cobertura del 100%

▪ **Indicadores para la Evaluación para medir la capacitación:**

En general se pueden tomar cuatro criterios para evaluar la capacitación, los que implican diferentes medidas:

Tabla 2. Indicadores de Evaluación

CRITERIO	INDICADOR	PORCENTAJE
CONTENIDO	<ul style="list-style-type: none"> *El nivel de profundidad de los contenido * El contenido de la capacitación brinda información actualizada el tema. 	20%
METODOLOGIA	<ul style="list-style-type: none"> *Estructura, modo y nivel de comprensibilidad de la capacitación *El material didáctico utilizado *Tipo de herramienta empleadas 	30%
COMPORTAMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> *Nivel de desempeño. *La aplicación efectiva de la competencia aprendida según requerimientos del puesto. *Enfocarse en los principios generales, establecer un clima para la transferencia (reforzar) y proporcionar a los empleados estrategias para transferir (apoyar). 	10%
RESULTADOS	<ul style="list-style-type: none"> *Alcanzar los resultados proyectados. *Aumento de la productividad. *Menos quejas de los empleados y usuarios. *Mejores índices del desempeño. *Reducción de costos y desperdicio. 	40%
TOTAL PORCENTAJE DE EVALUACIÓN		100%

Formato de identificación de necesidades de capacitación

	EMPRESA TRANSCARBOL S.A.S Nit. 901126524	Código: SG -SST-PG06-C01-F01 Verión: 1.0 Páginas : 1				
IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN SG-SST						
Objetivo: Establecer las necesidades de capacitación del personal que labora en la empresa TRANSCARBOL S.A.S a partir de la aplicación y tabulación de esta encuesta, con el fin de elaborar el programa de capacitación para la vigencia 2019, que se ajuste a los requerimientos planteados por los empleados y contratistas de la entidad						
Nombre :						
Cargo:						
Fecha :						
Marque con una x los temas de acuerdo a su área de trabajo en los cuales considera que necesita capacitación						
TEMAS DE INTERÉS	Población a Capacitar					
	Director General	Área Administrativa	Área Operativa	COPASST	Comité de Convivencia Laboral	Comité Operativo de Emergencia
Riesgos Asociados a Componentes en actividad de transporte						
Formación en responsabilidades y competencias a los miembros del COPASST						
Formación en responsabilidades y competencias a los miembros del Comité Convivencia Laboral.						
Asesoría Implementación SG-SST						
Formación en actividades y competencias de Brigadistas, planeación y desarrollo de simulacros.						
Procedimiento Operativo para responder a emergencias						
Identificación de Peligros, Valoración de riesgos, e implementación de controles,						
Reporte e investigación de AT						
Reporte de actos y condiciones inseguras						
Seguridad vial						
Formación para la prevención de las enfermedades laborales						
La Higiene Industrial en las actividades de Transportes						
Ergonomía en las actividades de Transporte						
Riesgo biológico y Químico						
Prevención de riesgo psicosocial						
Nutrición y estilos de vida saludables						

Fuente: Autoras

Formato de Inducción

	EMPRESA TRANSCARBOL S.A.S Nit. 901126524-	Código: SG -SST-PG06-C01-F02 Versión: 1.0 Páginas : 1
---	---	--

FORMATO DE INDUCCIÓN DE REINDUCCIÓN DEL PERSONAL

DATOS GENERALES

Nombre :		Cargo:	
Lugar:		Fecha:	

CADA ITEM DEL PRESENTE FORMATO DEBE SER DILIGENCIADO, DE ACUERDO CON LA SITUACIÓN ADMINISTRATIVA QUE DA ORIGEN A LA INDUCCIÓN DEL PERSONAL. POR FAVOR INDIQUE LA SITUACIÓN:

<input type="checkbox"/>	Inducción por ingreso del personal nuevo:
<input type="checkbox"/>	Inducción específica en el puesto de trabajo por traslado
<input type="checkbox"/>	Inducción por nuevas funciones a su cargo o cambio de funciones dentro de la misma unidad / centro: funciones o responsabilidades, procedimientos, indicadores, riesgos, formatos y registros relacionados con sus nuevas funciones, nuevos factores de riesgo, si los hay.
<input type="checkbox"/>	Reinducción <input type="checkbox"/> Otra (indique):

I. INDUCCION GENERAL

<input type="checkbox"/>	Visión y Misión	<input type="checkbox"/>	Concepto y Clasificación de faltas (Control disciplinario).	Observación:
<input type="checkbox"/>	Historia y Cultura Organizacional	<input type="checkbox"/>	Sanciones y causales de exclusión de responsabilidad.	
<input type="checkbox"/>	Normatividad interna (reglamento)	<input type="checkbox"/>	Sistemas de evaluación del personal	

II. INDUCCIÓN ESPECIFICA

<input type="checkbox"/>	Programa o modalidad	<input type="checkbox"/>	Horario laboral	Observación:
<input type="checkbox"/>	Manuales Operativo	<input type="checkbox"/>	Riesgos asociados a la actividad laboral	
<input type="checkbox"/>	Indicadores de Gestión	<input type="checkbox"/>	Estándares de cumplimiento	
<input type="checkbox"/>	Presentación de Compañeros	<input type="checkbox"/>	Otras (indique): _____	

1. MODELO DE PLANEACIÓN Y SEGUIMIENTO A LA GESTIÓN INSTITUCIONAL

<input type="checkbox"/>	Procesos y procedimientos	<input type="checkbox"/>	Realización de informes	Observación:
--------------------------	---------------------------	--------------------------	-------------------------	---------------------

<input type="checkbox"/>	Funciones del cargo	<input type="checkbox"/>	Formatos a diligenciar	
<input type="checkbox"/>	Modelo de Planeación	<input type="checkbox"/>	Otras (indique): _____	
2. RECONOCIMIENTO DE INFRAESTRUCTURA FÍSICA Y TECNOLÓGICA				
<input type="checkbox"/>	Recorrido por las instalaciones	<input type="checkbox"/>	Otras (indique): _____	Observación:
<input type="checkbox"/>	Portal institucional (Web)		_____	
III. SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO				
1 INDUCCIÓN ESPECIFICA PARA EL DESARROLLO DEL TRABAJO				
<input type="checkbox"/>	Políticas de salud y seguridad en el trabajo			Observación:
<input type="checkbox"/>	Matriz de riesgos, fuentes y medios de control para los accidentes de trabajo			
<input type="checkbox"/>	Rutas de evacuación y puntos de encuentro / plan de emergencias			
<input type="checkbox"/>	Comité paritario de Seguridad y salud en el trabajo COPASST			
<input type="checkbox"/>	Brigadas de emergencias			
<input type="checkbox"/>	Coordinadores de apoyo a la evacuación			
<input type="checkbox"/>	Accidente de trabajo / Incidente de trabajo / enfermedad profesional.			
	Otras (indique): _____ _____			
Persona que recibe la Inducción / Re inducción			Persona responsable de la Inducción / Re inducción	
NOMBRE :			NOMBRE :	
CARGO :			CARGO :	
FIRMA :			FIRMA :	

Fuente: Autoras

Formato Evaluación de Inducción

NOMBRE: _____

CARGO: _____ **FECHA:** _____

1. Mencione dos (2) de los servicios ofrecidos por la TRANSCARBOL S.A.S

2. Describa la misión y Políticas TRANSCARBOL S.A.S

3. Mencione tres (3) riesgos, fuentes y medios de control para los accidentes de trabajo

4. Describa dos (2) procedimientos o actividades del proceso y los respectivos formatos utilizados:

5. La Aseguradora de Riesgos Laborales ARL que cubre en caso de Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional es:

6. Es función del COPASST:

- A. Atender en caso de emergencia.
- B. Hacer seguimiento de las actividades de Seguridad y Salud en el trabajo
- C. Reportar los accidentes de trabajo
- D. Todas las anteriores

7. El tiempo para reportar un accidente de trabajo es de 90 horas, responda falso o verdadero según corresponda:

falso Verdadero

8. En una evacuación en caso de emergencia NO se debe:

- A. Caminar por la derecha
- B. Regresarse o devolver
- C. Apoyar a alguien que tenga dificultades.
- D. Ninguna de las Anteriores

Formato de Cronograma



EMPRESA TRANSCARBOL S.A.S
Nit. 901126524-

Código: SG -SST-PG06-C01-F02
Versión: 1.0
Páginas : 1-3

CRONOGRAMA DE PLAN DE CAPACITACIONES

TEMA	TIPO DE CAPACITACIÓN	PERSONAL POR CAPACITAR	AÑO 2019												A CARGO	REGISTRO DE CALIDAD		
			ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV					
MODULO 1. SISTEMA DE GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO																		
Taller Experimental Educativo en Seguridad y Salud en el Trabajo.	Taller	Todo el Personal															ARL Sura Líder del SG-SST	Listado de asistencia Fotografías
Política y Objetivos de SST	Divulgación	Todo el Personal															Líder del SG-SST COPASST	Listado de asistencia Fotografías
Obligaciones y Responsabilidades en SST	Divulgación	Todo el Personal															Líder del SG-SST	Listado de asistencia Fotografías
	Capacitación	Todo el Personal															ARL Sura	Listado de asistencia Fotografías

Formato de Evaluación de impacto de las capacitaciones

		EMPRESA TRANSCARBOL S.A.S Nit. 901126524-		Código: SG -SST-PG06-C01-F03 Versión: 1.0 Páginas : 1		
EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE LAS CAPACITACIÓN DEL SG-SST						
Las preguntas adjuntas le permiten expresar su opinión con relación a la aplicación de los conocimientos adquiridos en esta capacitación y permite obtener la información para mejorar futuras capacitaciones.						
DATOS GENERALES						
Nombre del Evaluador:						
Tema de Capacitación:						
Lugar:						
Fecha:						
CRITERIOS DE EVALUCIÓN						
De acuerdo con el desarrollo de la capacitación selecciones el ítem a calificar teniendo en cuenta los siguientes rangos: (1) No cumple con el criterio enunciado, (2) Cumple con los requisitos mínimos del enunciado (3) Cumple parcialmente con el criterio enunciado; (4) Cumple con el criterio enunciado; (5) Cumple completamente con el criterio enunciado.						
1. EVALUACIÓN DEL CONTENIDO:					Criterios de Calificación	
1.1 El nivel de profundidad de los contenidos de la capacitación ha sido adecuado.		1	2	3	4	5
1.2 El contenido de la capacitación brinda información actualizada el tema.		1	2	3	4	5
2. EVALUACIÓN DE LA METODOLOGIA:					Criterios de Calificación	
2.1 La capacitación está estructurada de modo y comprensible, siendo adecuado su contenido teórico y práctico.		1	2	3	4	5
2.2 El material entregado en la capacitación en la capacitación ha sido útil, adecuado, claro y acorde con los objetivos y contenidos de esta.		1	2	3	4	5
2.3 El expositor se apoya de herramienta tecnológica para hacer mayor el nivel de aprendizaje.		1	2	3	4	5
3. EVALUACIÓN DE UTILIDAD Y APLICABILIDAD:					Criterios de Calificación	
3.1 La capacitación le ha aportado conocimientos nuevos, cumpliendo con sus expectativas de aprendizaje.		1	2	3	4	5
3.2 Los conocimientos adquiridos son útiles y aplicables en el campo personal y /o laboral como herramienta para la mejora.		1	2	3	4	5
3.3 La capacitación le proporcionó los conocimientos y/o información adecuada.		1	2	3	4	5
4. EVALUACION DEL EXPONENTE:					Criterios de Calificación	
4.1 El exponente tiene dominio, conocimiento del tema, facilitando el aprendizaje de los participantes.		1	2	3	4	5
4.2 El exponente ha presentado los temas con claridad, respondiendo adecuadamente a las inquietudes planteadas.		1	2	3	4	5
4.3 El exponente ha desarrollado la capacitación de manera amena, participativa, mostrando su dominio en el tema.		1	2	3	4	5

5. SU OPINIÓN ES MUY IMPORTANTE PARA NOSOTROS, EN QUE LE GUSTARÍA QUE MEJORÁRAMOS PARA FUTURAS CAPACITACIONES.

Firma del Evaluador:

Fuente: Autoras

Apéndice. M

Programa de Mantenimiento

1. Objetivo

Definir y establecer un plan de mantenimiento preventivo a realizar a los vehículos, maquinaria pesada, liviana, y equipos que sean propiedad de TRANSCARBOL S.A.S o los cuales sean subcontratados para asegurar que estas se encuentren en buen estado durante la ejecución de un proyecto o servicio contratado.

Prolongar la vida útil de Los vehículos, maquinarias y equipos de la organización, garantizando que, a estas, se les aplique un plan de mantenimiento preventivo.

2. Alcance

El presente procedimiento se aplica a los vehículos, maquinarias y equipos utilizados durante la prestación ejecución de los proyectos que realice TRANSCARBOL S.A.S en los cuales se requiera el uso vehículos, maquinaria ya sea propia o alquilada para realizar las labores.

La organización podrá exigir un plan de mantenimiento preventivo a los proveedores de maquinaria o equipo pesado el cual servirá para actualizar el presente documento, de igual manera podrá solicitar las hojas de vida de los equipos para verificar su mantenimiento, como también dejar en claro la responsabilidad del mantenimiento en el contrato de alquiler de los equipos.

3. Metas

- Realizar mantenimiento al 100% de las maquinarias y equipos que tiene en uso de la empresa TRANSCARBOL S.A.S
- Cumplir con el 90% de las actividades establecidas de mantenimiento, en el cronograma.

4. Documentos de Referencia

- Catálogo de repuestos de la maquinaria y equipo de la organización.
- Catálogo de mantenimiento de maquinaria pesada

5. Tipos de Mantenimiento

5.1. Mantenimiento preventivo: Son aquellas actividades llevadas a cabo por el proveedor encargado de suministrar sus maquinarias y equipos con el fin de que estos se encuentren en buen estado de funcionamiento durante la ejecución de un proyecto o servicio específico.

5.2. Mantenimiento correctivo: Son aquellas actividades llevadas a cabo por el proveedor encargado de suministrar sus maquinarias y equipos con el fin de que si estos, presenten fallas o averías mecánicas, estas sean resueltas en el menor tiempo posible y sin ocasionar retrasos al proceso o actividad en la cual se desempeñan.

6. Desarrollo e Implementación

La implementación del presente instructivo, consiste en aplicar el Procedimiento de mantenimiento preventivo de los vehículos, las maquinarias y equipos, de la empresa TRANSCARBOL S.A.S que ofrece servicios en Transporte de Cargas.

7. Plan de Mantenimiento de Maquinaria y Equipos

7.1. Retroexcavadora, Camión Grúa

Tabla 1. *Actividades de mantenimiento Retroexcavadora, Camión Grúa*

Nº	Actividades Mantenimiento	Frecuencia	Recomendaciones Para Buen Mantenimiento
1.	Cambio de aceite motor.	Entre 200-280 hrs.	En el cambio de aceite, no es conveniente cambiar la marca del lubricante que utiliza el motor.
1.1	Cambio de filtro de aceite.	Entre 200-280 hrs.	
2.	Engrase de las piezas de lubricación.	Inicio de actividad	Si se trabaja en ambiente húmedo
3.	Drenar el tanque de combustible.	Inicio de actividad	Drenar el tanque de combustible antes de encender el motor.
4.	Revisar sistema de frenos.	Inicio de actividad	Antes de encender el equipo, se debe inspeccionar y revisar el sistema de frenos.
5.	Revisar rodamientos.	Inicio de la actividad	Cambiar dientes antes que toquen la oruga.
6.	Revisión de tanque de combustible.	Inicio de actividad	Revisar fugas.

Fuente: Autoras

7.2. Vehículos (Volquetas, Camión de Vacío)

Tabla 2. *Actividades de mantenimiento Volquetas, Camión de Vacío*

Nº	Actividades Mantenimiento	Frecuencia	Recomendaciones Para Buen Mantenimiento
2.	Engrase de las piezas de lubricación	Semanal	Se debe engrasar las piezas cada 8 días.
3.	Revisar líquido de frenos (Sistema de frenos)	Inicio de actividad	Antes de encender el equipo, se debe inspeccionar y revisar el sistema de frenos. (Graduar los frenos).
4.	Revisar sistema de dirección	Inicio de actividad	Detectar posibles variaciones y cambios en el sistema de dirección de la volqueta

5.	Revisar engranajes y piñones.	Inicio de actividad	Cambio a criterio del conductor
6.	Revisión de tanque de combustible.	Inicio de actividad	Revisar fugas.
7	<ul style="list-style-type: none"> · Motor, · filtro de aceite. 	5000 km	Hacer cambio de aceite junto con los respectivos filtros (aceite, combustible y aire). No es conveniente cambiarse la marca de aceite que utiliza el motor.
8	<ul style="list-style-type: none"> · Motor, · Filtro de aceite, · ruedas · Mecanismos puertas y ventanas. · Frenos, · suspensión. 	10000 km	Cambio de aceite motor, cambio de filtro de aceite, alinear rueda, balancear y rotar ruedas, Limpiar y lubricar mecanismos puertas y ventanas. Limpiar, revisar y regular frenos, Reajustar suspensión
9	<ul style="list-style-type: none"> · Motor, · Filtro de aceite, · Bujías de encendido, · Sistema de inyección. 	15000 km	Cambio de aceite motor, cambio filtro de aceite, Cambiar bujías de encendido y hacer limpieza de sistema de inyección.
10	<ul style="list-style-type: none"> · Motor · Filtro de aceite, · Ruedas, · Filtros de aire · Mecanismos puertas y ventanas. · Frenos. · suspensión · caja de transmisión · Diferencial delantero · Diferencial posterior. 	20000 km	Cambio de aceite motor, cambio filtro de aceite, alinear, balancear y rotar ruedas, cambiar filtros de aire, limpiar y lubricar mecanismos puertas y ventanas, cambiar líquido de frenos. Reajustar suspensión, Cambiar aceite caja de transmisión, cambiar aceite diferencial delantero y El del diferencial posterior.
11	<ul style="list-style-type: none"> · Motor, · Filtro de aceite, · Bujías de encendido. 	25000 km	Cambio de aceite motor, cambio de filtro de aceite, cambio de bujías de encendido.
12	<ul style="list-style-type: none"> · Motor, · filtro de aceite · Ruedas · dirección hidráulica · frenos 	30000 km	Cambio de aceite motor, cambio de filtro de aceite, alinear, balancear y rotar ruedas, cambiar líquido dirección hidráulica y cambiar líquido de freno.
13	<ul style="list-style-type: none"> · Motor · filtro de aceite · bujías de encendido · sistema de inyección. 	35000 km	cambio de aceite motor, cambio de filtro de aceite, cambiar bujías de encendido y limpieza de sistema de inyección
14	<ul style="list-style-type: none"> · Motor · filtro de aceite · Ruedas · filtros de aire · mecanismos puertas y ventanas. · frenos. · suspensión · caja de transmisión · diferencial delantero · diferencial posterior. 	40000 km	cambio de aceite motor, cambio de filtro de aceite, alinear, balancear y rotar ruedas, cambiar filtros de aire Limpiar y lubricar mecanismos puertas y ventanas. Limpiar, revisar y regular frenos. Reajustar suspensión, Cambiar aceite caja de transmisión, Cambiar aceite diferencial delantero, cambiar aceite diferencial posterior.

15	<ul style="list-style-type: none"> · Motor · filtro de aceite · bujías de encendido 	45000 km	cambio de aceite motor, cambio de filtro de aceite, Cambiar bujías de encendido.
16	<ul style="list-style-type: none"> · Aceite motor · filtro de aceite · bujías de encendido · Ruedas · Mecanismos puertas y ventanas. · frenos 	50000 km	Cambiar el aceite del motor, hacer cambio de filtro de aceite, cambiar bujías de encendido, balancear y rotar ruedas, limpiar y lubricar mecanismos puertas y ventanas. Limpiar, revisar y regular frenos
17	<ul style="list-style-type: none"> · Motor, · filtro de aceite · filtros de aire · bujías de encendido · dirección hidráulica 	55000 km	Cambiar el aceite del motor, hacer cambio de filtro de aceite, cambiar bujías de encendido y cambiar liquido de la dirección hidráulica.

Fuente: Autoras

7.12 BULLDOZER

Tabla 3. *Actividades de mantenimiento Bulldozer*

Nº	Actividades Mantenimiento	Frecuencia	Recomendaciones Para Buen Mantenimiento
1.	Cambio de aceite motor.	Entre 200-250 hrs.	En el cambio de aceite, no es conveniente cambiar la marca del lubricante que utiliza el motor.
1.1	Cambio de filtro de aceite.	Entre 200-250 hrs.	
1.2	Cambio de filtro de combustible.	Entre 200-250 hrs.	
1.3	Cambio de filtro de aire.	Entre 500 hrs.	
2.	Cambio de aceite hidráulico general.	Cada 2000 hrs.	La marca acostumbrada para el cambio es Terpel 68 o Telfus 68. En el cambio de aceite se deben cambiar los respectivos filtros
3.	Engrase de las piezas de lubricación.	Una vez al día	Si se trabaja en ambiente muy húmedo dos veces al día.
4.	Drenar el tanque de combustible.	Inicio de actividad	Drenar el tanque de combustible antes de encender el motor.
5.	Revisar sistema de frenos (servomandos).	Inicio de actividad	Antes de encender el equipo, se debe inspeccionar y revisar el sistema de frenos.
6.	Cambio de aceite servo-transmisión.	1000 hrs.	Cambio de aceite y sus respectivos filtros.
7.	Cambio de aceite en transmisión.	1000 hrs.	Cambio de aceite Texaco ursa 50.

8.	Drenar tanque de aire.	Inicio de actividad	Los tanques de aire se drenan diariamente.
9.	Revisar rodamientos, cadenas y pines.	Inicio de actividad	Revisar los dientes de rodamientos y reemplazar los desgastados. Las cadenas no deben estar muy destempladas. Revisar que los pines estén en su sitio.
10.	Revisar catalina.	Inicio de actividad	Revisar dientes de la catalina.
11.	Cambio de aceite de diferencial de potencia.	500 hrs.	Se recomienda aceite 140 Spirax-Shell.
12.	Engrase del holder.	Inicio de la actividad	Revisar y engrasar el holder diariamente.
11.	Revisión de tanque de combustible.	Inicio de actividad	Revisar fugas.

Fuente: Autoras

7.13. VIBROCOMPACTADOR

Tabla 4. *Actividades de mantenimiento Vibrocompactador*

Nº	ACTIVIDADES MANTENIMIENTO	FRECUENCIA	RECOMENDACIONES PARA BUEN MANTENIMIENTO
1.	Cambio de aceite motor.	Entre 200-280 hrs.	Hacer cambio de aceite junto con los respectivos filtros (aceite, combustible y aire). No es conveniente cambiare la marca de aceite que utiliza el motor.
1.1	Cambio de filtro de aceite.	Entre 200-280 hrs.	
1.2	Cambio de filtro de combustible.	Entre 200-280 hrs.	
1.3	Cambio de filtro de aire.	500 hrs.	
2.	Cambiar aceite de la caja y transmisión.	1000 hrs.	Revisar niveles de aceite de caja y transmisión semanalmente
3.	Cambio de aceite hidráulico general.	Cada 2000 hrs.	Con el cambio de aceite (aceite motor 40) se deben cambiar sus respectivos filtros.
4.	Engrase de las piezas de lubricación.	Una vez al día	Engrasar las piezas necesarias una vez al día, al inicio de la actividad.
5.	Revisar niveles de aceite en los reductores.	Inicio de actividad	Revisar todos los indicadores de aceite.
6.	Cambio de aceite en los reductores.	500 hrs.	Se recomienda aceite Texaco ursa 50.
7.	Drenar el tanque de combustible.	Inicio de actividad	Drenar el tanque de combustible antes de encender el motor
8.	Cambio de aceite del rodillo.	1000 hrs.	Se remienda aceite 140 Spirax-Shell.
9.	Revisión de cauchos de amortiguación.	Inicio de actividad	Cambio a criterio del mecánico.
10.	Revisión de tanque de combustible.	Inicio de actividad	Revisar fugas.

Fuente: Autoras

8. FRECUENCIA DE SEGUIMIENTO Y VERIFICACIÓN AL CUMPLIMIENTO DEL PROGRAMA DE MANTENIMIENTO

TRANSCARBOL S.A.S realizará el seguimiento al debido cumplimiento de los mantenimientos preventivos y correctivos de los equipos y/o maquinarias con una frecuencia **BIMENSUAL** donde se comparará el horaje o kilometraje programado con el control de la hoja de vida del equipo.

Formato Expediente

		EMPRESA TRANSCARBOL S.A.S Nit. 901126524-		Código : SG -SST-PG06- ME02- F01 Versión : 1.0 Páginas : 1	
Expediente N°					
Responsable :					
Cargo:					
Fecha de Realización:					
Información de la Equipo					
Equipo		Año de Fabricación		Fotografía	
Marca		modelo			
Número del Motor		Código del Equipo			
Motor		Color			
cilindraje		Numero de cilindros			
Relación de comprensión		Potencia máxima			
Sistema de inyección		combustible			
Tipo de dirección		Sistema de frenos			
Capacidad		Peso total			
Largo máximo		Ancho máximo			
Distancia entre ejes		Altura máxima			
Numero de llantas		Referencia de llantas			
Batería		Tanque de combustible			
Distribuidor		Catalogo			
Historial de Reparaciones					
Fecha	Actividad Realizada			Reparó	
Notas De Seguridad					

Fuente: Autoras

ESTADO MECANICO																			
Control de fugas hidráulicas, de aceite																			
Estado de correas																			
Batería (cables, bornes, niveles)																			
Radiador(fugas, tapa)																			
Tanque de combustible(Abrasaderas-soporte)																			
Mangueras																			
Suspensión, terminales																			
OBSEVACIONES																			
REVISO																			

Fuente: Autoras

Formato de Inspección de Volqueta



INSPECCIÓN DE VOLQUETA	Codigo: SG-SST-PG06-ME02-F03
	Version:01

PROYECTO/CLIENTE:										OPERADOR:												
FECHA DE INSPECCIÓN: Semana del _____ del mes _____ al _____ del mes _____ de _____										ACTIVIDAD O ÁREA:												
MODELO:					MARCA:					CAPACIDAD :												
inspección: Diaria:		Semanal:			Quincenal:			Mensual:														
DESCRIPCION		LUNES			MARTES			MIERCOLES			JUEVES			VIERNES			SABADO			DOMINGO		
S: SATISFACTORIO-NS: NO SATISFACTORIO / NO APLICA		C	NC	NA	C	NC	NA	C	NC	NA	C	NC	NA	C	NC	NA	C	NC	NA	C	NC	NA
LUCES		CANTIDAD																				
De Trabajo delanteras		4																				
Direccionales		4																				
De trabajo traseras		2																				
Stop		4																				
Exploradoras		2																				
CABINA		CANTIDAD																				

Control de fugas hidráulicas, de aceite																				
Tanque de combustible(Abrasaderas-soporte)																				
Mangueras																				
Suspensión, terminales																				
Caja de cambios																				
Equipo carretera completo																				
Estado De La Suspensión																				
Estado Interior Del Motor																				
Cojinería																				
Tapicería																				
Pintura																				
Latonería																				
COMENTARIOS																				
REALIZO-CONDUCTOR										REVISO- Líder de SST										

Fuente: Autoras

Apéndice N

Programa de Estilos de Vida Saludable



PROGRAMA DE GESTIÓN DE PROMOCIÓN DE ESTILOS DE VIDA SALUDABLE

Código: SG -SST-PG06-EVS03

Versión: 1.0

Páginas : 1-3

Nombre Del Programa	Programa De Gestión De Promoción De Estilos De Vida Saludable				
Objetivo General Del Programa:	Concientizar Al Trabajador Hábitos Y Estilos De Vida Saludables.				
Alcance Del Programa:	A Todo El Personal de TRANSCARBOL S.A.S				
Responsable Programa	Líder del SST				
Indicador:	Cumplimiento De Las Actividades Promoción De Estilos De Vida Saludable.	Meta:	90%	Frecuencia de medición	Trimestral
Fecha De Elaboración :	Agosto- 2018	Fecha revisión:			
Recursos Financieros, Tecnológicos Y De Recurso Humano Necesarios	Dineros Para Ofrecer Las Capacitaciones, Recurso Humano Capacitado, Video Terminales, Espacios De Esparcimiento Y Entrenamiento.				

ELABORÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:
Laura Roper Bacca Angie Carolina Vila	Líder de Proceso	Representante Legal