

	UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER OCAÑA			
	Documento	Código	Fecha	Revisión
	FORMATO HOJA DE RESUMEN PARA TRABAJO DE GRADO	F-AC-DBL-007	10-04-2012	A
Dependencia	Aprobado		Pág.	
DIVISIÓN DE BIBLIOTECA	SUBDIRECTOR ACADEMICO		1(175)	

RESUMEN – TRABAJO DE GRADO

AUTORES	ANGIE CAROLINA ESCOBAR VELEZ
FACULTAD	CIENCIAS AGRARIAS Y DEL AMBIENTE
PLAN DE ESTUDIOS	ESPECIALIZACIÓN EN SISTEMAS DE GESTIÓN INTEGRAL HSEQ
DIRECTOR	YOLIMAR CARVAJAL LOPEZ
TÍTULO DE LA TESIS	DISEÑO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO AL CENTRO DE RECONOCIMIENTO DE CONDUCTORES CARMEDIC S.A.S DEL MUNICIPIO DE BELLO, ANTIOQUIA BAJO LOS LINEAMIENTOS DEL DECRETO ÚNICO REGLAMENTARIO 1072 DE 2015

RESUMEN

(70 palabras aproximadamente)

EL PRESENTE TRABAJO DE GRADO DESCRIBE EL DISEÑO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO AL CENTRO DE RECONOCIMIENTO DE CONDUCTORES CARMEDIC S.A.S DEL MUNICIPIO DE BELLO, ANTIOQUIA BAJO LOS LINEAMIENTOS DEL DECRETO ÚNICO REGLAMENTARIO 1072 DE 2015; ESTE PROYECTO SE DESARROLLÓ A TRAVÉS DE LAS DIFERENTES FASES DE DISEÑO COMO LO SON LA PLANEACIÓN Y ORGANIZACIÓN, APLICACIÓN, AUDITORIA Y REVISIÓN POR LA DIRECCIÓN Y EL MEJORAMIENTO.

CARACTERÍSTICAS

PÁGINAS: 175	PLANOS: 0	ILUSTRACIONES: 0	CD-ROM: 1
--------------	-----------	------------------	-----------



**DISEÑO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO AL CENTRO DE RECONOCIMIENTO DE CONDUCTORES
CARMEDIC S.A.S DEL MUNICIPIO DE BELLO, ANTIOQUIA BAJO LOS
LINEAMIENTOS DEL DECRETO ÚNICO REGLAMENTARIO 1072 DE 2015**

AUTOR

ANGIE CAROLINA ESCOBAR VELEZ

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

Director

YOLIMAR CARVAJAL LOPEZ

INGENIERA INDUSTRIAL

ESPECIALISTA EN SALUD OCUPACIONAL

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

Ocaña, Colombia

Marzo, 2020

Índice

Capítulo 1. Diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo al Centro de Reconocimiento de Conductores CarMedic S.A.S del municipio de Bello, Antioquia bajo los lineamientos del Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015	11
1.1 Planteamiento del problema.....	11
1.2 Formulación del problema	13
1.3 Objetivos.....	13
1.3.1 Objetivo general.....	13
1.3.2 Objetivos específicos.	13
1.4 Justificación	14
1.5 Delimitaciones	15
1.5.1 Geográfica.....	15
1.5.2 Temporal.	15
1.5.3 Conceptual.	15
1.5.4 Operativas.	16
Capítulo 2. Marco Referencial	17
2.1 Marco histórico	17
2.2 Marco contextual	20
2.3 Marco conceptual.....	24
2.4 Marco teórico	30
2.5 Marco legal	33
Capítulo 3. Diseño Metodológico.....	39
3.1 Tipo de investigación.....	39
3.2 Población y muestra	40
3.2.1 Población.....	40
3.2.1.....	40
3.2.2 Muestra	40
3.3 Técnicas e instrumentos de recolección de la información	40
3.4 Análisis de información	41
Capítulo 4. Presentación de resultados.....	42
4.1 Generalidades de la empresa.....	43
4.1.1 Misión	43

4.1.2	Visión.....	44
4.1.3	Política de Calidad.....	44
4.1.4	Objetivos de Calidad.....	44
4.1.5	Estructura Organizacional.....	45
4.1.6	Descripción del proceso.....	46
4.2	Planificación y organización.....	49
4.2.1	Diagnóstico inicial de las condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo...49	
4.2.2	Liderazgo y Compromiso Gerencial.....	51
4.2.3	Política de Seguridad y Salud en el Trabajo: Compromiso de la alta dirección 51	
4.2.4	Objetivos del SG SST.....	52
4.2.5	Roles y Responsabilidades en el SG SST.....	52
4.2.6	Programa de Capacitación del SG SST.....	54
4.2.7	Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos y determinación de controles.....	55
4.2.8	Procedimiento para la identificación de requisitos legales y otros.....	63
4.2.9	Plan de trabajo anual del SG SST.....	65
4.2.10	Asignación de recursos para el SG SST.....	66
4.2.11	Descripción Sociodemográfica y condiciones de Salud.....	68
4.2.12	Nombramiento del Vigía de Seguridad y Salud en el trabajo.....	78
4.2.13	Conservación de documentos.....	79
4.2.14	Procedimiento de comunicación, participación y consulta del SG SST.....	81
4.2.15	Indicadores del SG SST.....	83
4.3	Aplicación del SG SST.....	83
4.3.1	Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias.....	83
4.3.2	Programas de promoción y prevención.....	84
4.3.3	Gestión del Cambio.....	84
4.3.4	Compras y adquisiciones.....	86
4.3.5	Contrataciones.....	87
4.4	Auditoria y revisión por la dirección.....	90
4.4.1	Auditoria de cumplimiento del SG SST.....	90
4.4.2	Revisión por la alta dirección.....	92

4.4.3	Procedimiento para el reporte y la investigación de incidentes y accidentes de trabajo y enfermedades laborales.....	93
4.4.4	Acciones preventivas y correctivas.....	100
4.5	Mejoramiento.....	100
4.5.1	Mejora Continua	100
	Capítulo 5. Conclusiones.....	102
	Capítulo 7. Recomendaciones.....	105
	Referencias	106
	Apéndices.....	111

Índice de tablas

Tabla 1 Tasa de accidentes de trabajo en Colombia 2009-2017.....	20
Tabla 2 Accidentes de trabajo en Colombia por sector año 2017.....	21
Tabla 3 Generalidades de la empresa CRC CarMedic S.A.S	43
Tabla 4 Descripción del proceso.....	47
Tabla 5 Diagnóstico inicial de la adopción y cumplimiento de requisitos del SG SST	49
Tabla 6 Roles y Responsabilidades en el SG SST	52
Tabla 7 Procedimiento para la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos	56
Tabla 8 Procedimiento de identificación de requisitos legales y otros	63
Tabla 9 Procedimiento de exámenes médicos ocupacionales.....	76
Tabla 10 Procedimiento de comunicación, participación y consulta del SG SST.....	81
Tabla 11 Procedimiento de Gestión de Cambios	84
Tabla 12 Procedimiento para la gestión de compras o adquisiciones.....	86
Tabla 13 Programa de auditoria interna del SG SST	91
Tabla 14 Procedimiento para el reporte y la investigación de incidentes y accidentes de trabajo y enfermedades laborales.....	93

Índice de Figuras

Figura 1. Esquema de desarrollo del SG-SST basado en el ciclo de mejoramiento continuo PHVA.....	42
Figura 2. Estructura Organizacional CarMedic S.A.S.....	45
Figura 3. Diagrama de flujo del proceso de CarMedic S.A.S.....	46
Figura 4. Resultados de la encuesta de perfil sociodemográfico. Edad.....	68
Figura 5. Resultados de la encuesta de perfil sociodemográfico. Estado Civil	69
Figura 6. Resultados de la encuesta de perfil sociodemográfico. Género	69
Figura 7. Resultados de la encuesta de perfil sociodemográfico. Número de personas a cargo.....	70
Figura 8. Resultados de la encuesta de perfil sociodemográfico. Nivel de escolaridad	70
Figura 9. Resultados de la encuesta de perfil sociodemográfico. Tenencia de vivienda.....	71
Figura 10. Resultados de la encuesta de perfil sociodemográfico. Uso del tiempo libre	71
Figura 11. Resultados de la encuesta de perfil sociodemográfico. Promedio de ingresos ...	72
Figura 12. Resultados de la encuesta de perfil sociodemográfico. Antigüedad en la empresa	72
Figura 13 Resultados de la encuesta de perfil sociodemográfico. Tipo de contratación	73
Figura 14. Resultados de la encuesta de perfil sociodemográfico. Participación en actividades de salud	73
Figura 15. Resultados de la encuesta de perfil sociodemográfico. Población con enfermedades diagnosticadas.....	74
Figura 16 Resultados de la encuesta de perfil sociodemográfico. Consumo de cigarrillo ...	74
Figura 17. Resultados de la encuesta de perfil sociodemográfico. Consumo de alcohol	75
Figura 18. Resultados de la encuesta de perfil sociodemográfico. Practica algún deporte ..	75

Índice de apéndices

Apéndice A. Observación directa	111
Apéndice B. Formato lista de chequeo	112
Apéndice C. Programa de capacitación del SG SST	115
Apéndice D. Matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos	117
Apéndice E. Matriz de requisitos legales del SG SST	128
Apéndice F. Plan de trabajo del SG SST	131
Apéndice G. Presupuesto del SG SST	134
Apéndice H. Encuesta de perfil sociodemográfico y resultados.....	135
Apéndice I. Acta de nombramiento del Vigía SST.....	139
Apéndice J. Matriz de comunicación, participación y consulta del SG SST.....	142
Apéndice K. Matriz de indicadores del SG SST.....	145
Apéndice L. Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias del SG SST.	150
Apéndice M. Programa de prevención de lesiones osteomusculares	165
Apéndice N. Programa de promoción de hábitos y estilos de vida y trabajo saludables....	167
Apéndice O. Formato para la Gestión de Cambios.....	169
Apéndice P. Formato Informe General Auditoría del SG SST.....	170
Apéndice Q. Formato Reporte de actos, condiciones, incidentes y accidentes	171
Apéndice R. Formato Investigación de investigación de incidentes y accidentes de trabajo	173
Apéndice S. Formato para el registro de acciones preventivas y correctivas	175

Capítulo 1. Diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo al Centro de Reconocimiento de Conductores CarMedic S.A.S del municipio de Bello, Antioquia bajo los lineamientos del Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015

1.1 Planteamiento del problema

Las empresas alrededor de todo el mundo demuestran cada vez más estar involucradas en el alcance y demostración de un sólido desempeño de la Seguridad y Salud en el trabajo (SST) de sus colaboradores mediante el control de peligros y riesgos de acuerdo con sus políticas y objetivos de SST, lo llevan a través de un contexto legislativo muy exigente, con el desarrollo de políticas económicas y otras medidas para fomentar las buenas prácticas de SST, y de una mayor preocupación de las partes interesadas en este tema (ISOTools, 2016).

Colombia no es ajena a esta situación y a través del Ministerio del Trabajo definió su compromiso con las políticas de protección de los trabajadores y en desarrollo de las normas y convenios internacionales, estableció el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual debe ser implementado por todos los empleadores y consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua, el cual incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en los espacios laborales (Ministerio del Trabajo, 2015).

El Centro de Reconocimiento de Conductores CRC CarMedic S.A.S es una empresa dedicada a la prestación de servicios de baja complejidad y consulta especializada para la

expedición de certificados de aptitud física, mental y de coordinación motriz para conductores y certificados médicos requeridos para la expedición o renovación de licencias de conducción. La empresa inicio con la prestación de sus servicios el 05 de diciembre del año 2016 y actualmente cuenta con ocho (8) trabajadores distribuidos en las áreas administrativas de gerencia, recepción y certificación y áreas médicas de optometría, fonoaudiología, psicología y medicina general. Actualmente estos trabajadores se encuentran constantemente expuestos a riesgos asociados a sus actividades rutinarias como lo son posturas prolongadas e inadecuadas, carga estática, condiciones físicas adversas como la temperatura (calor), exposición y/o contacto con partes eléctricas, gestión organizacional, condiciones locativas, de seguridad, entre otros; a pesar de que en el establecimiento se cuenta con profesionales médicos, no existe una cultura de autocuidado, prevención de lesiones y aparición de accidentes de trabajo o enfermedades laborales.

En el presente, la empresa no cuenta con un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo que permita el establecimiento de políticas, programas o directrices laborales para la identificación de peligros y valoración de los riesgos a los que están expuestos todos los trabajadores en el desarrollo de sus actividades y posiblemente sus clientes en la recepción del servicio, es por esto, que se propone diseñar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de acuerdo a los lineamientos definidos en el Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015 para dar cumplimiento legal en materia de prevención y control de riesgos laborales, brindarle a los trabajadores un mayor bienestar en sus puestos de trabajo y en el desarrollo de sus funciones y mejorar la atención y cuidado de los clientes.

1.2 Formulación del problema

¿Qué lineamientos del Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015 se deben adoptar para el Diseño del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y puedan aportarle mejores condiciones laborales y de salud a los trabajadores y clientes del CRC CarMedic S.A.S?

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo general.

Diseñar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para el Centro de Reconocimiento de Conductores CRC CarMedic S.A.S bajo los lineamientos del Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015.

1.3.2 Objetivos específicos.

- Realizar el diagnóstico inicial de las condiciones de Seguridad y Salud en el trabajo del CRC CarMedic S.A.S.
- Realizar la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos y determinación de controles.
- Elaborar una política de Seguridad y Salud en el Trabajo donde se establezca el compromiso de la alta dirección en la gestión de la SST dentro de la empresa.
- Elaborar la documentación necesaria para el SG SST de CarMedic, conforme a sus actividades y tamaño, dando cumplimiento a lo requerido en el DUR 1072 de 2015.

1.4 Justificación

Los Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo han cobrado gran interés e importancia en el ámbito laboral después de haberse convertido en un requisito legal exigido por las autoridades de protección al trabajador. La aplicación de este Sistema tiene como ventajas la mejora del ambiente de trabajo, el bienestar y la calidad de vida laboral, la disminución de las tasas de ausentismo por enfermedad, la reducción de las tasas de accidentalidad y mortalidad por accidentes de trabajo y el aumento de la productividad (Ministerio del Trabajo, 2015).

Por lo anterior, se hace necesario que la empresa CRC CarMedic S.A.S, cuente con un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo que le permita generar estrategias orientadas a la mejora de sus procesos y procedimiento internos a nivel de áreas de trabajo seguras y saludables para una mayor productividad y confort laboral, implementación de programas de SST que incentiven a los trabajadores al cuidado personal y al reporte de actos y condiciones inseguras, al cumplimiento de políticas internas para la prevención de lesiones y enfermedades de tipo laboral, a la motivación de sus empleados para lograr un mejor desempeño y todo lo relacionado con proporcionar a los trabajadores y clientes como parte de su compromiso empresarial con sus partes interesadas unas condiciones laborales y de salud más amenas para el desarrollo de las actividades empresariales. Adicional a estos beneficios para los trabajadores, diseñar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en el CRC CarMedic S.A.S también le permitirá a la empresa dar cumplimiento a los requisitos legales definidos en el Decreto 1072 de 2015 Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6.

En síntesis, el desarrollo de este proyecto le brindará al CRC CarMedic S.A.S conocer los peligros y riesgos a los que su población trabajadora está expuesta, determinar estrategias o herramientas de gestión para la prevención de accidentes de trabajo y la aparición de enfermedades laborales, cumplir sus requisitos legales al igual que le permitirá generar espacios laborales más saludables y seguros, crear una cultura de autocuidado, propiciar un bienestar físico, mental y social para un mejor desempeño de los trabajadores y una prestación de servicios más adecuada para sus clientes.

1.5 Delimitaciones

1.5.1 Geográfica.

Este proyecto se desarrollará en el Centro de Reconocimiento de Conductores CRC CarMedic S.A.S ubicado en la carrera 45 # 47-19 en el Municipio de Bello, Antioquia Colombia.

1.5.2 Temporal.

El desarrollo de este proyecto tendrá una duración aproximada de cuatro (04) meses una vez sea aprobado el anteproyecto.

1.5.3 Conceptual.

Constará de los documentos propios de las actividades de la empresa, conceptos acogidos por Sistemas de Gestión, fuentes de información consultadas para el desarrollo del proyecto, listado de definiciones descritas en materia normativa de SST, Decreto 1072 de 2015 para el diseño del SGSST.

1.5.4 Operativas.

El proyecto incluye a todos los trabajadores, procesos de exámenes médicos y pruebas especializadas y demás actividades relacionadas con la prestación del servicio en la CRC CarMedic S.A.S.

Capítulo 2. Marco Referencial

2.1 Marco histórico

Desde la época de la edad de bronce cuando el hombre inicia con actividades artesanales y agrícolas se expone a riesgos laborales, sin embargo, en esta época el hombre no contaba con una conciencia de cuidado colectivo sino individual. En la antigüedad, en Mesopotamia asociaban las cataratas con la manufactura y el trabajo artesanal del vidrio, asimismo el código Hammurabi descubierto en el año 2000 a.c., contenía descritos principios que sancionaban a aquellos habitantes que causaran daños a la sociedad, comprendiendo aquellos que de hacían dentro de un contexto laboral. Culturas como la antigua Grecia y Roma las que tuvieron mayor trascendencia en la salud ocupacional y medicina laboral, la ejecución de trabajos en minas trajo consigo el auge de las enfermedades por intoxicamiento; Hipócrates (460-360 a.c.) escribió un tratado de sobre las enfermedades de los mineros asociadas con plomo y mercurio; en ciudades como Roma también se describieron las enfermedades causadas por la toxicidad del mercurio y los efectos del plomo en los trabajadores mineros; Galeano (130-200 d.c.) estudio las enfermedades de los mineros, los curtidores y los gladiadores, también menciona enfermedades asociadas a los vapores del plomo y enfermedades respiratorias en los trabajadores de minas. (Gallegos, 2012)

Con la llegada de la “Era de la Maquina” se comenzó a ver la necesidad de organizar la seguridad industrial en los centros laborales, los datos recopilados muestran que las dos terceras partes de la fuerza laboral británica a finales del siglo XVII y principio del siglo XVIII eran las mujeres, pues las industrias manuales progresaban rápidamente, especial el

sector textil; los datos recopilados muestran que en esta época se trabajan de 12 a 14 horas y las condiciones de ventilación, iluminación y sanitarias eran deficientes, las maquinas operaban sin protección y las muertes y mutilaciones ocurrían con frecuencia. Con la revolución industrial los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales se multiplicaron debido a que apareció el uso de las máquinas que eran muy peligrosas, fue así como se vio la necesidad de proteger a los trabajadores de los riesgos que producían este tipo de máquinas, ocasionando accidentes de trabajo o enfermedades profesionales. En 1877 se promulga la primera ley que obliga a resguardar toda la maquinaria peligrosa, pero es hasta 1883 que se pone la piedra de la seguridad industrial cuando en Paris se establece una firma asesora a los industriales, en este siglo se crea la OIT Organización Internacional del Trabajo como organismo rector de los principios e inquietudes referentes a la seguridad del trabajador. (Bavaresco, s.f.)

En Colombia se remonta a la época de la Colonia en la que se tenían diferentes leyes protectoras para el indio como para el español; en 1910 el General Rafael Uribe Uribe generó una propuesta orientada hacia la salud de los trabajadores, años después en el congreso se aprobó la ley 57 de 1915 gracias a su dedicación y esfuerzo a mejorar las condiciones de los trabajadores, por lo cual se vieron obligadas las empresa de acueducto y alumbrado público, ferrocarriles y tranvías, fábricas de licores y fósforos, empresas de construcción y albañiles, con no menos de quince obreros, minas, canteras, navegación por embarcaciones mayores, obras públicas nacionales y empresas industriales servidas por maquinas con fuerza mecánica, a otorgar asistencia médica y farmacéutica a pagar indemnizaciones en caso de incapacidad o muerte y a este último evento a sufragar los gastos indispensables de entierro de un trabajador. (Ruíz)

En el año 1945 se fundamentan las bases de la salud ocupacional en Colombia, al ser aprobada la Ley 6 o Ley General del Trabajo, por la cual se promulgaban disposiciones relativas a las convenciones de trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos y jurisdicción especial de los asuntos del trabajo, sin embargo, los temas relacionados con la salud ocupacional en Colombia han tomado especial relevancia en los sectores industriales, sociales, culturales, económicos y legales, especialmente en los últimos 30 años. (César G. Lizarazoa)

Mediante la creación de la Ley 100 de 1993 y del Decreto Ley 1295 de 1994 se creó el Sistema General de Riesgos Profesionales, el cual estableció un modelo de aseguramiento privado de los riesgos ocupacionales y cuyo principal objetivo era la creación y promoción de una cultura de prevención en accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, bajo esta nueva ley nacen las Aseguradora de Riesgos Profesionales (ARP) las cuales se encargan de realizar actividades de prevención, asesoría y evaluación de riesgos profesionales, al igual que la prestación de servicios de salud y pago de prestaciones económicas a sus afiliados.

En el año 2012 se actualiza la normatividad Colombiana frente a la salud ocupacional, lo que dio lugar a la Ley 1562 de 2012, cuyo aporte fundamental consistió en reemplazar el Programa de Salud Ocupacional, por el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo SG SST. La reglamentación de esta ley llegó dos años después, con el Decreto 1443 de 2014, el cual constituye un manual para implementar del SG SST en todas las organizaciones; posteriormente, en el año 2015, el gobierno nacional unificó todas las normas laborales en el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo decreto 1072

del 2015, allí se abarcan todos los requisitos que son de obligatorio cumplimiento para los empleadores definidos por el actual Ministerio de Trabajo. (Pinilla, 2016).

2.2 Marco contextual

De acuerdo con la cifras presentadas por la Federación de Aseguradores Colombianos, desde que se expidió el Decreto 1443 de 2014 con el cual el Ministerio del Trabajo reglamentó el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y compilado en el Decreto 1072 de 2015, se incrementaron las multas por incumplimiento de las normas en riesgo labores. Revisando las cifras de disminución de la tasa de accidentalidad, se puede generar la hipótesis de que las nuevas normas que regulan el SG-SST están logrando los objetivos para los cuales fueron creados: disminuir los accidentes de trabajo en Colombia. Los accidentes de trabajo registrados desde el año 2009 al año 2017 han disminuido, llegando a un valor inferior al que se tenía en el año 2010, pero con un aumento del 50% de la población trabajadora como se observa en la siguiente Tabla. (Fasecolda, 2018)

Tabla 1

Tasa de accidentes de trabajo en Colombia 2009-2017

AÑO	TRABAJADORES	ACCIDENTES	TASA DE ACCIDENTALIDAD
2009	6.700.837	403.519	6,02%
2010	6.813.659	450.564	6,61%
2011	7.499.489	555.479	7,41%
2012	8.430.797	659.170	7,82%
2013	8.271.917	622.486	7,53%
2014	8.936.933	688.942	7,71%
2015	9.656.829	723.836	7,50%
2016	10.039.529	701.696	6,99%
2017	10.237.811	660.110	6,45%

Nota. Las cifras demuestran la reducción de la accidentalidad en el periodo evaluado a pesar de existir un aumento de la población trabajadora. Fuente. Fasecolda.

En el año 2017 estuvieron afiliados a una Administradora de Riesgos Laborales 10.237.739 trabajadores. Durante el año 2017 se presentaron un total de 660.110 accidentes de trabajo en Colombia, lo cual genera una tasa de accidentalidad del 6.45%, es decir que por cada 100 trabajadores se presentan 6.45 accidentes. (Fasecolda, 2018)

La siguiente tabla presenta la tasa de accidentes de trabajo en Colombia en el año 2017 por sector.

Tabla 2

Accidentes de trabajo en Colombia por sector año 2017

SECTOR	TRABAJADORES	ACCIDENTES	TASA DE ACCIDENTALIDAD
Administración pública y defensa	621.335	16.636	2,68%
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	388.067	1.019	0,26%
Comercio	1.206.482	66.918	5,55%
Construcción	961.739	88.102	9,16%
Educación	677.032	17.590	2,60%
Eléctrico, gas y agua	69.696	5.106	7,33%
Financiero	330.671	7.202	2,18%
Hoteles y restaurante	253.504	21.681	8,55%
Industria manufacturera	1.133.161	104.591	9,23%
Inmobiliario	2.520.301	147.893	5,87%
Minas y canteras	133.112	17.166	12,90%
Órganos extraterritoriales	1.588	59	3,72%
Pesca	5.108	313	6,13%
Servicio doméstico	121.404	1.882	1,55%
Servicios comunitarios, sociales y personales	443.832	22.796	5,14%
Servicios sociales y de salud	602.079	39.190	6,51%
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	768.628	41.403	5,39%

Nota. Cifras referentes a la tasa de accidentalidad registradas por sector económico durante al año 2017, la TA más alta la presento el sector de Minas y Canteras con un 12,90%, mientras que la tasa más baja fue el sector de Agricultura, ganadería, caza y silvicultura. Fuente: Fasecolda.

En Colombia, autores como Murcia Amorocho & Sanmiguel Amaya (2017), desarrollaron una investigación orientada al diseño e implementación de un SG-SST de

acuerdo al Decreto 1072 de 2015 para la empresa del sector metalmecánico Gamac Colombia S.A.S, pretendiendo mitigar los riesgos a los que se encuentran expuestos los trabajadores en cada área de trabajo y evitar posibles accidentes. El estudio se desarrolló a través de cuatro fases de actuación, la primera fase consistió en determinar los recursos de la empresa, revisión de la documentación existente del SG-SST, verificación de la afiliación al Sistema de Riesgos Laborales de todo el personal, elaboración de una matriz DOFA para conocer el estado actual del sistema de gestión; en la fase dos se buscó definir los objetivos del SG-SST de acuerdo al decreto 1072 de 2015, diseñar el plan de trabajo para la empresa, diagnosticar las condiciones de trabajo a través del análisis de las condiciones de salud de la población trabajadora y el funcionamiento del COPASST; por otra parte, la fase tres consistió en realizar la evaluación y valoración de riesgos y sus respectivos controles, proponer el plan de emergencias y elaborar el plan de mantenimiento preventivo (TPM) de las instalaciones, equipos y herramientas; finalmente, la fase tres consistió en realizar jornadas de capacitación y sensibilización a los trabajadores de todas las áreas de la empresa, implementar los documentos diseñados y establecidos en las fases anteriores, medir la eficacia del sistema a través de los indicadores, realizar una auditoria interna al SG-SST y determinar las oportunidades de mejora producto de todo el desarrollo de las diferentes fases del estudio como herramienta de mejora del mismo SG-SST.

Por otra parte, Cogua (2017), elaboró una monografía que tenía como objetivo principal diseñar un SG-SST para la empresa GIGA INGENIERIA INTEGRAL S.A.S; para el desarrollo dicha monografía se utilizó como guía el decreto 1072 de 2015, con el fin de minimizar riesgos a los que se exponen los empleados día a día y de cambiar la cultura organizacional existente, mejorando los estándares de seguridad. Lo primero que se realizó

para cumplir con el propósito principal del trabajo fue un diagnóstico con el cual se establecieron los objetivos y estructura del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo; en seguida se realizó una identificación de riesgos y peligros a los cuales están expuestas las personas que laboran en la empresa, luego se procedió a diseñar un sistema de gestión que cumple con los requisitos y lineamientos exigidos en el decreto 1072 de 2015, por último se elaboró la documentación necesaria para su posterior implementación y ejecución del sistema en la empresa.

De igual forma, Pedraza (2016), desarrolló un proyecto de grado que tuvo como propósito realizar un diseño del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, basándose en la integración de la norma OHSAS 18001:2007 y el Libro 2, parte 2, título 4to, capítulo 6 del Decreto 1072 de 2015 en la empresa Ingeniería & servicios SARBOH S.A.S para dar respuesta a la necesidad de establecer lineamientos claros en cuanto a la calidad de los servicios prestados, conocer la matriz de riesgos y peligros, aplicar un plan de seguridad y salud en el trabajo. Este proyecto le permitió a la organización identificar sus peligros y riesgos, generar un mayor cumplimiento de sus requisitos legales, proporcionar un mayor bienestar laboral, establecer un mecanismo de orientación, lineamiento y control, que de ser cumplidos en su totalidad permite dar cumplimiento a ambas normas siguiendo los requerimientos del Decreto 1072:2015 y la OSHAS 18001:2007, se logró realizar un plan de seguridad y salud de trabajo como guía para la empresa Ingeniería & servicios SARBOH S.A.S.

Finalmente, en el departamento de Antioquia, Serna Botero & Zapata Hernández (2014), elaboraron el diseño de un Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en la empresa C.I. INDUSTRIA FH S.A. basado en la norma OHSAS 18001 y en lo establecido en la Ley

colombiana 1562 de 2012, con el propósito de estructurar la acción conjunta entre la empresa y los trabajadores, logrando un beneficio mutuo: Bienestar-Productividad. A través de la propuesta de implementar medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) buscaron el mejoramiento continuo de las condiciones y el entorno laboral, así mismo el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo. Para su efecto, se abordaron la prevención de las lesiones, enfermedades laborales y la protección y promoción de la salud de los trabajadores, a través de la implementación de un método lógico y por etapas cuyos principios se basan en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar) y que incluye la política, organización, planificación, aplicación, evaluación, auditoría y acciones de mejora.

2.3 Marco conceptual

Accidente de Trabajo. La Ley 1562 de 2012 en su artículo 3° lo define como todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte, también aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo. Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador, igualmente el ocurrido durante el ejercicio de la función sindical aunque el trabajador se encuentre en permiso sindical siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función y de igual forma el que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando

se actúe por cuenta o en representación del empleador o de la empresa usuaria cuando se trate de trabajadores de empresas de servicios temporales que se encuentren en misión.

(Congreso de la Republica, 2012)

Acción Correctiva. Acción para eliminar la causa de una no conformidad y evitar que vuelva a ocurrir. (ICONTEC , 2015)

Acción de mejora. Acción de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), para lograr mejoras en el desempeño de la organización en la seguridad y la salud en el trabajo de forma coherente con su política. (Ministerio del Trabajo , 2015)

Acción Preventiva. Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad potencial u otra situación potencial no deseable. (ICONTEC , 2015)

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. (CompromISO SENA)

Actividad Rutinaria. Actividad que forma parte de la operación normal de la organización, se ha planificado y es estandarizable. (CompromISO SENA)

Acto Inseguro o Subestándar. Referente a toda actividad voluntaria, por acción u omisión, que conlleva la violación de un procedimiento, norma, reglamento o práctica segura establecida por el patrono o empleador, que puede producir un accidente de trabajo o una enfermedad ocupacional. Son las fallas, olvidos, errores u omisiones que hace el trabajador al realizar un trabajo, tarea o actividad y que pudieran ponerlas en riesgo de

sufrir un accidente. Es una falla en la conducta. Actuar por debajo del estándar.

(Supersalud, 2014)

Amenaza. Peligro latente de que un evento físico de origen natural, o causado, o inducido por la acción humana de manera accidental, se presente con una severidad suficiente para causar pérdida de vidas, lesiones u otros impactos en la salud, así como también daños y pérdidas en los bienes, la infraestructura, los medios de sustento, la prestación de servicios y los recursos ambientales. (ISOTools, 2016)

Centro de Trabajo. Se entiende por Centro de Trabajo a toda edificación o área a cielo abierto destinada a una actividad económica en una empresa determinada.

(Presidencia de la Republica, 1996)

Ciclo PHVA. El Decreto 1072 (Ministerio del Trabajo , 2015) lo describe como un 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 determinantes sociales, económicos y culturales que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora. (ARL SURA, s.f.)

Condiciones inseguras o Subestándar. Es todo elemento de los equipos, la materia prima, las herramientas, las máquinas, las instalaciones o el medio ambiente que se convierte en un peligro para las personas, los bienes, la operación y el medio ambiente y que bajo determinadas condiciones puede generar un incidente. (ARL SURA, s.f.)

Condiciones y medio ambiente de trabajo. Aquellos elementos, agentes o factores que tienen influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores quedan específicamente incluidos en esta definición, entre otros: a) Las características generales de los locales, instalaciones, máquinas, equipos, herramientas, materias primas, productos y demás útiles existentes en el lugar de trabajo; b) Los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia; c) Los procedimientos para la utilización de los agentes citados en el apartado anterior, que influyan en la generación de riesgos para los trabajadores y; d) La organización y ordenamiento de las labores, incluidos los factores ergonómicos o biomecánicos y psicosociales. (Ministerio del Trabajo, 2015)

Centro de Reconocimiento de Conductores. Son Instituciones o Entidades inscritas en el “Registro Especial de Prestadores de Servicios de Salud” del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad de la Atención de Salud, de conformidad con la reglamentación vigente o la expedida de manera particular el Ministerio de Salud y Protección Social, acreditada por el Organismo Nacional de Acreditación o quien haga sus veces y habilitada

por el Ministerio de Transporte para expedir el certificado de Aptitud Física, Mental y de Coordinación Motriz para Conducir. (Ministerio de Transporte, 2012)

Enfermedad Laboral. La Ley 1562 de 2012 en su artículo 4, la define como la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. (Congreso de la Republica, 2012)

Evaluación del riesgo. Proceso para determinar el nivel de riesgo asociado al nivel de probabilidad y el nivel de consecuencia. (ICONTEC, 2010)

Identificación del peligro. Es una fuente o situación con potencial de daño en términos de lesión o enfermedad, daño a la propiedad, al ambiente de trabajo o una combinación de estos. (ARL SURA, s.f.)

Incidente de Trabajo. Es un suceso repentino no deseado que ocurre por las mismas causas que se presentan los accidentes, sólo que por cuestiones del azar no desencadena lesiones en las personas, daños a la propiedad, al proceso o al ambiente. Un incidente es una alerta que es necesario atender. Es la oportunidad para identificar y controlar las causas básicas que lo generaron, antes de que ocurra un accidente. (ARL SURA, s.f.)

Mejora continua. Proceso de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, para lograr mejoras en su desempeño. (Ministerio del Trabajo, 2015)

Peligro. Fuente, situación o acto con potencial de causar daño en la salud de los trabajadores, en los equipos o en las instalaciones. (Ministerio del Trabajo, 2015)

Riesgo. Combinación de la probabilidad de que ocurran una o más exposiciones o eventos peligrosos y la severidad del daño que puede ser causada por estos. (Ministerio del Trabajo, 2015)

Seguridad y Salud en el Trabajo. La Seguridad y Salud en el Trabajo es la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones. (Instituto Nacional de Formación Técnica Profesional, 2017)

Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua; incluye la política, la organización, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora, con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo. El SG-SST debe ser liderado e implementado por el empleador o contratante, con la participación de los trabajadores y/o contratistas, garantizan a través de dicho sistema la aplicación de las medidas de SST, el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores y las condiciones del medio laboral, así como el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo. (Instituto Nacional de Formación Técnica Profesional, 2017)

2.4 Marco teórico

El concepto de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo es utilizado frecuentemente en los procesos de toma de decisiones en una organización, la aplicación de los SG-SST se fundamentan en criterios, normas y resultados pertinentes en materia de seguridad y salud en el trabajo; tienen por propósito generar un método para evaluar y mejorar los resultados en la prevención de accidentes e incidentes en el lugar de trabajo. Es un método lógico y por pasos para decidir aquello que debe hacerse y la mejor manera de hacerlo, supervisar los progresos respecto al logro de metas planteadas, evaluar la eficacia de las medidas adoptadas e identificar aspectos a mejorar; puede y debe ser capaz de adaptarse a los cambios esperados en las actividades de la organización y a los requisitos normativos del mismo. (OIT, 2011)

El enfoque del SG-SST obtuvo más apoyo tras la amplia aprobación y éxito de las normas ISO para sistemas de gestión de la calidad (serie de normas ISO 9000) y más tarde para la gestión medioambiental (serie de normas ISO 14000); dada esta gran aceptación de las normas de Sistemas de gestión de calidad y medioambiental, las organizaciones comenzaron a demandar un modelo de gestión de la seguridad y salud laboral que resultara más fácil de integrar a las normas existentes y que ofreciera la posibilidad de evaluación y certificación. De este modo, nace el estándar internacional OHSAS 18001. Los estándares OHSAS sobre gestión de la SST tienen como objetivo proporcionar a las organizaciones los elementos de un SG-SST eficaz que puedan ser integrados con otros requisitos de gestión y para ayudar a las organizaciones a lograr los objetivos de SST y económicos, de igual modo, este estándar le permite a las organizaciones desarrollar e implementar una política y unos objetivos que tengan en cuenta los requisitos legales y la información sobre los

riesgos para la SST. Pretende ser aplicable a todos los tipos y tamaños de organizaciones y ajustarse a diversas condiciones geográficas, culturales y sociales. (Sánchez-Toledo & Asociados, 2015)

La correcta y eficaz gestión de los riesgos y de la salud de los trabajadores permite a las empresas alcanzar una serie de beneficios fundamentales para aumentar su productividad y mejorar su imagen tanto interna (entre los propios trabajadores, proveedores y otros grupos de interés) como externa (clientes potenciales y reales y la sociedad en su conjunto), también genera beneficios como la disminución de la siniestralidad laboral a través de la identificación, evaluación, análisis y control de los riesgos asociados a cada puesto de trabajo de esta forma se evitan las causas que originan los accidentes y enfermedades profesionales, lo cual redundará en un aumento de la rentabilidad y productividad de las organizaciones; la percepción de un entorno más seguro por parte de trabajadores y grupos de interés, como los proveedores y los sindicatos, esta es una línea de actuación que conlleva un aumento del bienestar y satisfacción de los empleados, posibilitando la fidelidad y retención de los miembros del equipo de trabajo más capaces y talentosos; el ahorro de costos por bajas laborales, sustituciones e interrupciones innecesarias, consiguiendo así una fluida continuidad del negocio y el cumplimiento de la legislación vigente en cada país y sector, lo que implica la eliminación o reducción considerable de multas y sanciones administrativas derivadas de su incumplimiento. (ISOTools Excellence)

Por otra parte la concepción de la salud y seguridad en el trabajo sugiere que para dar una efectiva respuesta a las necesidades en esta materia de SST se requiere del trabajo de múltiples disciplinas como la ergonomía, las ingenierías, las ciencias económicas, ciencias

sociales, las profesiones en salud, entre otras; para que a partir de sus conocimientos se generen acciones consensuadas que combinen el conocimiento y la experiencia de un experto con la experiencia de los trabajadores en el conocimiento de sus condiciones de trabajo, condiciones de salud y la cultura organizacional de tal manera que se pase de acciones aisladas a soluciones reales. De esta manera líderes expertos de la SST se conviertan en facilitadores del trabajo multidisciplinario, participativo y alineado con los intereses de todas las partes. El sistema de gestión en salud y seguridad en el trabajo propuesto por la Organización Internacional del Trabajo, presenta una estructura mínima y clara para lo que se propone, por ello se convierte en una herramienta que puede adaptarse a las necesidades incluso en las pequeñas empresas, sin embargo, se evidencia que una de las principales limitantes para el desarrollo de los sistemas de gestión es la dificultad para destinar los recursos en especial de personal capacitado en materia de SST. (Carvajal Montealegre & Molano Velandia, 2012)

Para Colombia, se tiene la ley 1562 de 2012 como normativa del requerimiento legal para la construcción de un sistema para la gestión de los riesgos laborales, en concordancia, el Decreto 1443 de 2014 define los elementos y requisitos que debe contemplar el diseño y desarrollo de un sistema de gestión de riesgos laborales estableciendo los plazos de implementación y del desarrollo del sistema, el cual debido a la falta de claridad de la normatividad mencionada y al poco compromiso de las diferentes entidades y sectores productivos, llevó a la necesidad de definir claramente los elementos a desarrollar, y a establecer un medio metodológico de análisis y comprensión unificada para la construcción e implementación del sistema que derivó en la definición de estándares mínimos a cumplir y a la implementación por fases para permitir metodológicamente la construcción de una

visión. La implementación del sistema está estructurada a partir del Decreto 1072 de 2015. En este contexto, la gestión del riesgo comprende la observación e interacción de situaciones complicadas, en sistemas abiertos y comprendidos desde la complejidad de escenarios iniciales que busca dentro de una entropía observable definir un medio que logre comprender y desarrollar medios que permitan logran una equifinalidad que permita una estabilización que afecte el entorno que se estudia. Se plantea entonces que la gestión del riesgo es un sistema complejo que busca autorregularse. (Garcia, 2018)

2.5 Marco legal

La seguridad y salud del trabajo en Colombia ha estado regida por una serie de normas orientadas a brindar seguridad a los trabajadores de todas las organizaciones públicas y privadas en el país asegurando un bienestar físico, social y psicológico en el ambiente en el que laboran.

A continuación, se describe el marco legal que cobija al país en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Código Sustantivo del Trabajo 1950: Adoptado por el Decreto Ley 2663 del 5 de agosto de 1950 "Sobre Código Sustantivo del Trabajo", publicado en el Diario Oficial No 27.407 del 9 de septiembre de 1950, en virtud del Estado de Sitio promulgado por el Decreto Extraordinario No 3518 de 1949. La finalidad primordial de este Código es la de lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social. (Función Pública, 1950)

Ley 9 de 1979: Código Sanitario Nacional. El título III establece principios para preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones, prevenir todo

daño derivado del trabajo, proteger a las personas contra los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, orgánicos, mecánicos, y otros que puedan afectar la salud, eliminar o controlar los agentes nocivos para la salud en los lugares de trabajo, proteger la salud de los trabajadores entre otras disposiciones. (Secretaria General del Senado, 1979)

Decreto 614 de 1984: 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. (Secretaria Juridica Distrital , 1984)

Resolución 2013 de 1986: Comité Paritario de Salud Ocupacional. Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo. Todas las empresas e instituciones, públicas o privadas, que tengan a su servicio diez (10) o más trabajadores, están obligadas a conformar un Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial, cuya organización y funcionamiento estará de acuerdo con las normas del Decreto que se reglamenta y con la presente Resolución. (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1986)

Resolución 1016 de 1989: Reglamenta los programas de salud ocupacional en las empresas. Determina la obligatoriedad legal y la ejecución permanente de los programas. El programa de Salud Ocupacional de conformidad con la presente Resolución. (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1989)

Ley 100 de 1993: Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones como garantizar un medio ambiente laboral sano, que permita prevenir los riesgos de trabajo y enfermedad profesional, mediante la adopción de los sistemas de seguridad industrial y la observancia de las normas de salud ocupacional y seguridad social. (Comisión Septima del Senado, 1993)

Decreto 1295 del 1994: 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. (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 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 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. (Presidencia de la Republica, 1994)

Ley 776 de 2002: Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales. Todo afiliado al Sistema General de Riesgos Profesionales que, en los términos de la presente ley o del Decreto-ley 1295 de 1994, sufra un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, o como

consecuencia de ellos se incapacite, se invalide o muera, tendrá derecho a que este Sistema General le preste los servicios asistenciales y le reconozca las prestaciones económicas a los que se refieren el Decreto-ley 1295 de 1994 y la presente ley. (Congreso de la Republica, 2002)

Decreto 1607 del 2002: El cual se modifica la Tabla de Clasificación de Actividades Económicas para el Sistema General de Riesgos Profesionales y se dictan otras disposiciones. (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2002)

Ley 1010 de 2006: La presente ley tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública. (Congreso de la Republica, 2006)

Resolución 1401 de 2007: Reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo y establece las obligaciones y requisitos mínimos para realizar la investigación de incidentes y accidentes de trabajo, con el fin de identificar las causas, hechos y situaciones que los han generado, e implementar las medidas correctivas encaminadas a eliminar o minimizar condiciones de riesgo y evitar su recurrencia. (Ministerio de la Protección Social, 2007)

Resolución 2346 de 2007: Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales, aplica a todos los empleadores, empresas públicas o privadas, contratistas, subcontratistas, entidades administradoras de riesgos profesionales, personas naturales y jurídicas

prestadoras o proveedoras de servicios de salud ocupacional, entidades promotoras de salud, instituciones prestadoras de servicios de salud y trabajadores independientes del territorio nacional. (Ministerio de Protección Social, 2007)

Decreto 2566 de 2009: Por la cual se adopta la Tabla de Enfermedades profesionales para efectos del Sistema General de Riesgos Profesionales. (Presidencia de la Republica, 2009).

Ley 1562 de 2012: Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional. Salud Ocupacional se entenderá en adelante como 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. Programa de Salud Ocupacional en lo sucesivo se entenderá como el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. Este Sistema consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo. (Congreso de la Republica, 2012)

Decreto 1443 de 2014: Define las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST, que deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de

personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales y tener cobertura sobre los trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión. (Ministerio del Trabajo, 2014)

Decreto 1507 de 2014: Se expide 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 del Trabajo, 2014)

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

Resolución 0312 de 2019: Por lo cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST que son de obligatorio cumplimiento de los empleadores y contratantes, mediante los cuales se establecen, verifican y controlan las condiciones básicas de capacidad técnico administrativa y de suficiencia patrimonial y financiera indispensables para el funcionamiento, ejercicio y desarrollo de actividades en el SG-SST. (Ministerio de Trabajo, 2019)

Capítulo 3. Diseño Metodológico

Para el diseño del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo al CRC CarMedic S.A.S del municipio de Bello, Antioquia se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:

3.1 Tipo de investigación

El proyecto será de carácter cuantitativo descriptivo, el objetivo de este tipo de investigación es conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes del objeto de estudio a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas. (Creadess, 2012)

Por otra parte, Ibáñez & Egoscozábal (2008), dicen que la investigación descriptiva la llevamos a cabo cuando queremos mostrar las características de un grupo, de un fenómeno o de un sector, a través de la observación y medición de sus elementos.

Dado lo anterior, dentro de la investigación se aplicaran diferentes técnicas de recolección de información sobre las diferentes variables, aspectos o componentes de la empresa y sus procesos, su contexto, los servicios ofrecidos, los trabajadores y sus funciones, los métodos de trabajo, y otras más relacionadas para el diseño del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de acuerdo a los lineamientos definidos en el Decreto 1072 de 2015.

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

El estudio acoge a la totalidad de los trabajadores del Centro de Reconocimiento de Conductores CarMedic S.A.S, independientemente del tipo de contratación que tengan y distribuidos en las áreas administrativas de gerencia, recepción y certificación y áreas médicas de optometría, fonoaudiología, psicología y medicina general.

3.2.2 Muestra

La muestra corresponde al total de trabajadores del Centro de Reconocimiento de Conductores CarMedic S.A.S, es decir, ocho (8) empleados.

3.3 Técnicas e instrumentos de recolección de la información

Las técnicas e instrumentos para la recolección de información del proyecto consistirán en la observación directa, la aplicación de listas de chequeo y entrevistas no estructuradas al personal.

A continuación se explican las técnicas mencionadas:

- **Observación directa:** Es una técnica que consiste en visualizar o captar mediante la vista, en forma sistemática, cualquier hecho, fenómeno o situación que se produzca en un entorno específico, en función de poder conocer algo específico mediante la observación (Ver apéndice A).
- **Lista de chequeo:** También conocido lista de control o de verificación, es un instrumento estructurado en el que se indica la presencia o ausencia de aspectos o conductas a ser observadas (Ver apéndice B).

- **Entrevista no estructurada:** Es una técnica basada en un diálogo o conversación “cara a cara”, entre el entrevistador y el entrevistado acerca de un tema previamente determinado, de tal manera que el entrevistador pueda obtener la información requerida. Las preguntas a utilizar no han sido elaboradas previamente, sin embargo se guía por unos objetivos preestablecidos del tema.

3.4 Análisis de información

La información recolectada será analizada de forma cualitativa y cuantitativamente cuando se requiera, estará apoyado en el uso de tabulaciones y gráficos para brindar mayor entendimiento de los datos obtenidos.

Capítulo 4. Presentación de resultados

El diseño del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en CarMedic S.A.S se basó en los requisitos definidos en el capítulo 6 del Decreto 1072 de 2015 Decreto Único del Sector Trabajo. Para el diseño del SG SST se tuvo en cuenta el siguiente esquema basado en el ciclo de mejoramiento continuo PHVA.



Figura 1. Esquema de desarrollo del SG-SST basado en el ciclo de mejoramiento continuo PHVA.

4.1 Generalidades de la empresa

Tabla 3

Generalidades de la empresa CRC CarMedic S.A.S

Generalidades	Información
Razón Social	CRC CarMedic S.A.S
NIT	900902331-9
Dirección de la Empresa	Carrera 45 # 47-19 Bello, Antioquia Colombia.
Actividad Económica	Servicios de baja complejidad y consulta especializada para la expedición de certificados de aptitud física, mental y de coordinación motriz para conductores y certificados médicos requeridos para la expedición o renovación de licencias de conducción.
Clase de riesgo	Riesgos mínimo Clase I
Representan Legal	Fabián Esteban Cárdenas Montes
Encargado de la Seguridad y Salud en el Trabajo	Yesenia Márquez
Número de Trabajadores	8
Horarios de Trabajo	Personal Administrativo: Lunes a Viernes 07: 30 a.m. a 05: 00 p.m. Sábados 07: 30 01:00 p.m.
	Personal Médico: Varía horario según tipo de contratación.

Nota. Descripción general de la empresa.

4.1.1 Misión

CENTRO DE RECONOCIMIENTO DE CONDUCTORES CARMEDIC SAS

está dedicado a la prestación de Servicios de Salud para la generación del certificado de aptitud física, mental y de coordinación motriz para conducir vehículos automotores, con un equipo humano y tecnológico altamente competente direccionado al cumplimiento de las exigencias requeridas por los entes gubernamentales que nos rigen.

4.1.2 Visión

CENTRO DE RECONOCIMIENTO DE CONDUCTORES CARMEDIC SAS será el Centro de Reconocimiento de Conductores líder a nivel Regional por su eficiencia, ética, imparcialidad y confidencialidad en los resultados entregados, contribuyendo al incremento y mejoramiento de la seguridad y la movilidad vial del país.

4.1.3 Política de Calidad

Prestar el servicio de Certificación de Personas en el **CENTRO DE RECONOCIMIENTO DE CONDUCTORES CARMEDIC SAS** satisfaciendo las necesidades y expectativas de los usuarios de nuestros servicios, así como las propias. Cumplir los criterios establecidos para evaluar a las personas. Monitorear el cumplimiento de los requisitos exigidos. Aprender y mejorar continuamente como personas y como organización considerando dichas necesidades y la experiencia adquirida.

El **CENTRO DE RECONOCIMIENTO DE CONDUCTORES CARMEDIC SAS** tiene el compromiso de prestar a nuestros usuarios servicios de forma Integral y Humanizada, con los mejores profesionales, tecnología adecuada, y teniendo en cuenta el mejoramiento continuo de procesos, con el fin de garantizar la satisfacción de los usuarios y el cumplimiento de los requisitos legales.

4.1.4 Objetivos de Calidad

- ❖ Garantizar la satisfacción de los clientes, ofreciendo un servicio que cumpla con las necesidades y expectativas actuales y futuras.
- ❖ Ofrecer un servicio pertinente, oportuno, amable y confiable con personal

competente y equipos de alta tecnología.

- ❖ Mejorar continuamente cada uno de los procesos de la organización
- ❖ Garantizar la confiabilidad de los resultados.
- ❖ Desarrollar estrategias direccionadas al crecimiento y reconocimiento de la organización.

4.1.5 Estructura Organizacional

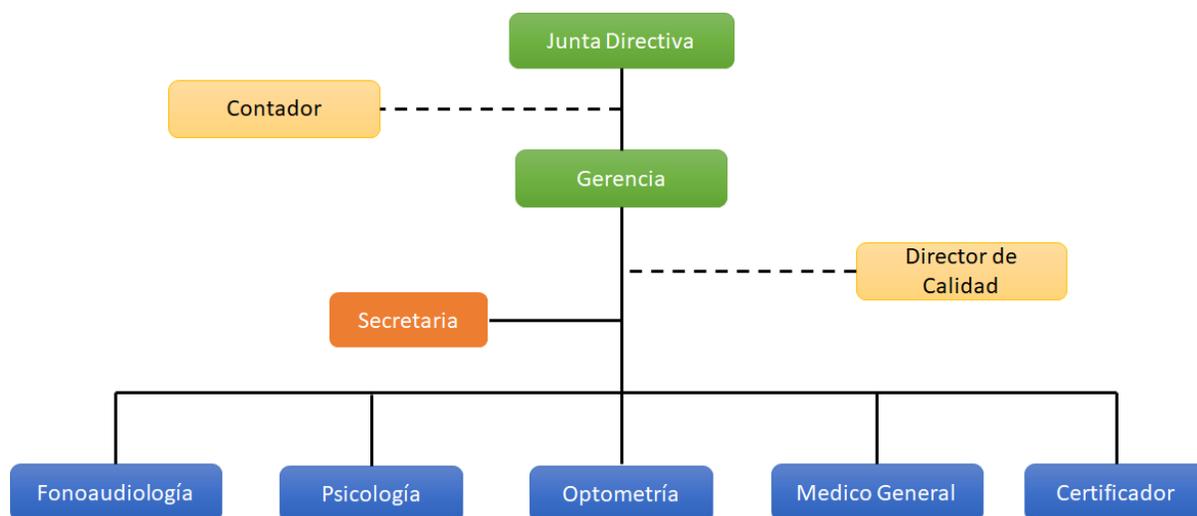


Figura 2. Estructura Organizacional CarMedic S.A.S

4.1.6 Descripción del proceso

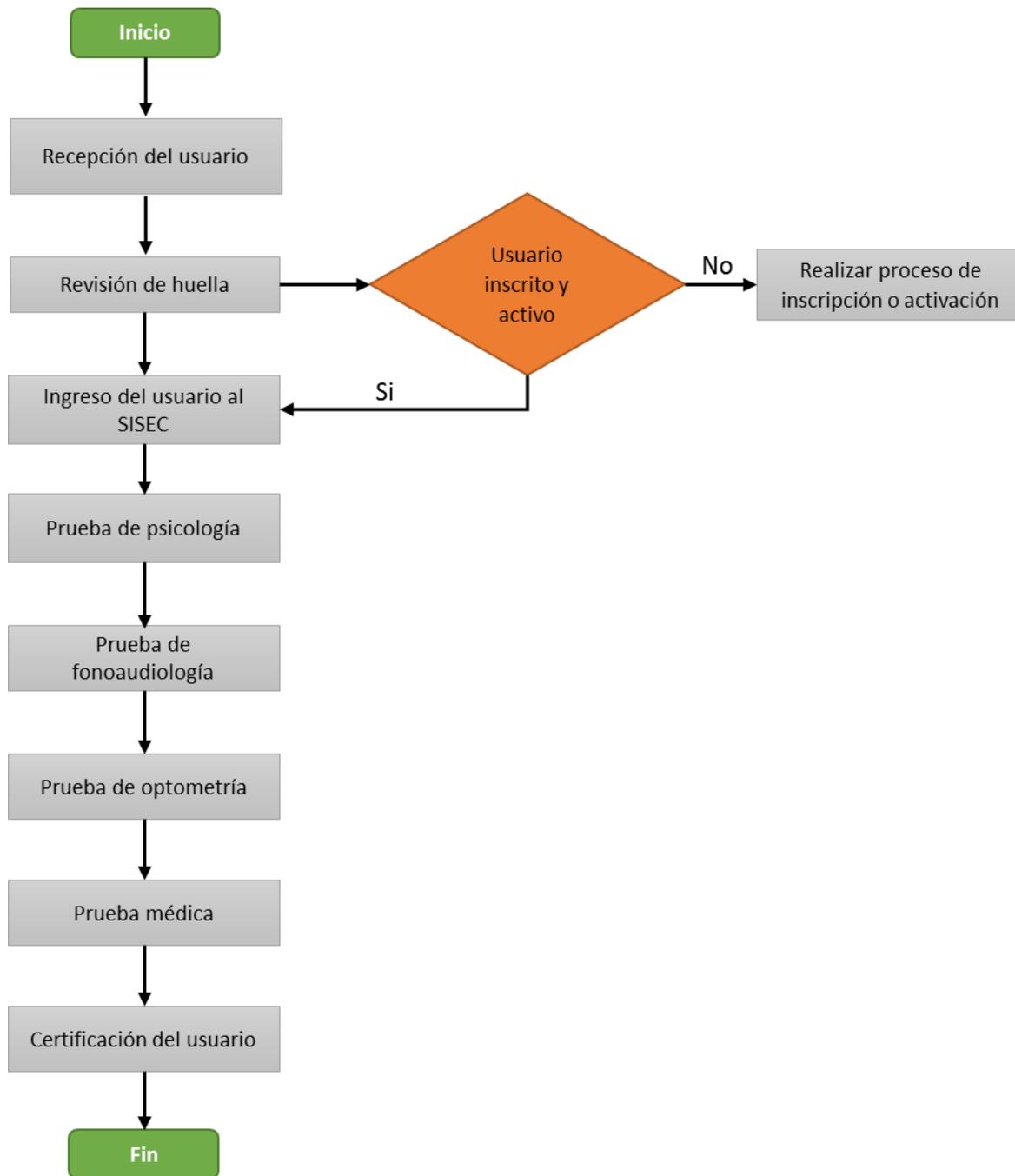


Figura 3. Diagrama de flujo del proceso de CarMedic S.A.S

Tabla 4

Descripción del proceso

PROCESO	DESCRIPCIÓN DEL PROCESO
RECEPCIÓN	<p>El aspirante debe iniciar el proceso presentando la orden para los exámenes médicos. Se envía el candidato a certificación para revisión de huellas.</p>
CERTIFICACIÓN	<p>Se verifica que el aspirante esté inscrito y activo en el RUNT. En caso de no estar inscrito o activo se envía para el tránsito o para la escuela de conducción para que realice el proceso inscripción o actualización de datos. Si el aspirante está debidamente inscrito se procede al debido ingreso en recepción.</p>
RECEPCIÓN	<p>El candidato debe llenar el formulario de <i>Solicitud de Ingreso</i>; con esta información se valida el nivel de escolaridad, patología médicas, uso de dispositivos o ayudas médicas (anteojos, lentes de contacto, audífonos, marcapasos, prótesis, entre otros). Una vez validada la información del formulario, se ingresa al candidato al Sistema Integrado SISEC – integral.</p>
PRUEBA DE PSICOLOGÍA	<p>La prueba consiste en evaluar a los usuarios a través de la observancia del profesional, la aplicación de un test y pruebas de actitud; psico-motricidad (AGX), para conocer si el candidato presenta patologías asociadas a los trastornos mentales y de conducta, trastornos relacionado con el consumo de sustancias, trastornos mentales y de conducta aptitud perceptivo-motora y</p>
PRUEBA DE FONOAUDIOLOGÍA	<p>En la exploración psicológica se realiza la anamnesia pertinente, siguiendo los criterios diagnósticos del DSM-IV (Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales).</p> <p>La prueba consiste en hallar el umbral auditivo del usuario, se evalúa con el audiómetro, empezando a pasar los tonos a 40 db inicialmente para luego ir bajando de 10 db en 10 db hasta llegar a 20db. Si el candidato responde a este estímulo, se sigue bajando de 5 db en 5 db hasta que deje de responder. El resultado será el inmediatamente anterior; el cual se corrobora volviendo a pasar el estímulo en la intensidad que respondió por última vez (En caso de que el candidato no responda a 40db, se debe subir la intensidad de 10db en 10db hasta que responda)</p>
PRUEBA DE OPTOMETRÍA	<p>Se evalúa primero la frecuencia de 1000Hz luego la de 2000Hz, 4000Hz y 8000Hz y después se pasa a las frecuencias de 500Hz y 250Hz.</p> <p>La prueba consiste en evaluar la capacidad y estado visual del usuario mediante una exploración física.</p> <p>La exploración física se realiza con un oftalmoscopio,</p>

observando lo siguiente:

- **Simetría:** tamaño y forma del ojo.
- **Contorno del ojo:** color conjuntival, párpados, cristalino, reflejo corneal a la luz, reflejo pupilar, signos de cirugía o traumatismos de córnea, iris, prótesis ocular, etc.
- **Movimiento:** para detectar nistagmos o estrabismo.
- **Las estructuras circundantes:** para detectar ptosis, lagofthalmías, cataratas etc.
- **Uso de lentes, operación de cataratas, lentes intraoculares:** haciendo incidir la luz de la linterna u oftalmoscopio sobre el ojo de forma perpendicular u oblicua.
- Cirugía refractiva, afaqias y pseudoafaquias, Motilidad Palpebral, Motilidad del Globo Ocular, Deterioro progresivo de la capacidad visual.

Para que el usuario sea valorado por medicina, tuvo que haber pasado por todas las pruebas anteriores.

La prueba consiste en examinar al candidato mediante anamnesis en:

- Sistema locomotor (Motilidad, afecciones o anomalías progresivas, Talla)
- Sistema Cardiovascular
- Trastornos del ritmo cardiaco
- Trastornos hematológicos
- Cardiopatía isquémica
- Hipertensión arterial
- Sistema Renal
- Sistema Respiratorio
- Enfermedades metabólicas y endocrinas (Diabetes Mellitus, Trastornos de tiroides y para tiroides)
- Sistema Nervioso y Muscular (Epilepsia, Trastornos musculares, alteraciones del equilibrio, accidentes cerebro vascular)

Se verifica que el candidato sea apto y cumpla con cada uno de los requisitos del Anexo 1 de la resolución 0217 de 2014 para obtener el CERTIFICADO DE APTITUD FISICA, MENTAL Y DE COORDINACION MOTRIZ.

PRUEBA MÉDICA

CERTIFICACIÓN

Se carga al RUNT la aprobación de los exámenes médicos del usuario, a este se le entrega el certificado médico con sus respectivas recomendaciones, restricciones y/o aprobación.

Nota. Descripción de las actividades para la certificación de usuarios en CarMedic S.A.S.

4.2 Planificación y organización

4.2.1 Diagnóstico inicial de las condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo

Para conocer las condiciones actuales de CarMedic S.A.S frente a la implementación de los requisitos del SG SST establecidos en el Decreto 1072 de 2015 y en la resolución 0312 de 2019; se realizó una revisión del estado actual de la empresa frente al cumplimiento de los requisitos del sistema, los resultados fueron los siguientes:

Tabla 5

Diagnóstico inicial de la adopción y cumplimiento de requisitos del SG SST

ASPECTO (REQUISITO)	HALLAZGO	CUMPLIMIENTO	
		CUMPLE	NO CUMPLE
1. Identificación de la normatividad vigente en materia de riesgos laborales incluyendo los estándares mínimos del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales para empleadores, que se reglamenten y le sean aplicables.	Actualmente la empresa no ha identificado la normatividad vigente en materia de riesgos laborales que le competen, por otra parte la mayoría de sus trabajadores laboran bajo contrato por prestación de servicios, la empresa no valida la afiliación a la seguridad social de sus empleados.		X
2. Identificación de los peligros, evaluación y valoración de los riesgos. En la identificación de peligros deberá contemplar los cambios de procesos, instalaciones, equipos, maquinarias, entre otros.	La empresa no ha identificado los peligros y riesgos a los que se encuentran expuestos sus trabajadores.		X
3. La identificación de las amenazas y evaluación de la vulnerabilidad de la empresa.	La empresa no ha identificado sus amenazas y ni ha evaluado su vulnerabilidad.		X
4. Evaluación de la efectividad de las medidas implementadas, para controlar los peligros, riesgos y amenazas, que incluya los reportes de los trabajadores.	No se cuentan con peligros y riesgos identificados ni acciones de control, por ello no se ha evaluado su efectividad.		X

ASPECTO (REQUISITO)	HALLAZGO	CUMPLIMIENTO	
		CUMPLE	NO CUMPLE
5. Cumplimiento del programa de capacitación anual, establecido por la empresa, incluyendo la inducción y reinducción para los trabajadores dependientes, cooperados, en misión y contratistas.	No se cuenta actualmente con un programa de capacitación en la empresa que este orientado a la seguridad y salud de sus trabajadores.		X
6. La evaluación de los puestos de trabajo en el marco de los programas de vigilancia epidemiológica de la salud de los trabajadores;	No se han realizado evaluaciones a los puestos de trabajo, ni se tienen programas de salud para la población trabajadora.		X
7. La descripción sociodemográfica de los trabajadores y la caracterización de sus condiciones de salud, así como la evaluación y análisis de las estadísticas sobre la enfermedad y la accidentalidad.	No se cuenta con una descripción sociodemográfica de los trabajadores ni se ha realizado una caracterización de sus condiciones de salud. No se cuenta con un análisis estadístico de la accidentalidad laboral.		X
8. Registro y seguimiento a los resultados de los indicadores definidos en el SGSST de la empresa del año inmediatamente anterior.	En la empresa no se han definido indicadores para la evaluación y seguimiento del SGSST		X
9. Asignación de la persona que diseña el Sistema de Gestión de la SST	La empresa ha designado a un trabajador como encargado de la SST, sin embargo, este trabajador no cuenta con formación técnica, tecnológica ni profesional en el área de SST, a la fecha cuenta con el curso de las 50 horas del SG SST.		X
10. Plan anual de trabajo	Se consigue un plan de trabajo en SST elaborado en el año 2018, no fue firmado por la Gerencia y este no cuenta con evidencias de ejecución. Actualmente no existe otro plan de trabajo en SST para la empresa.		X
11. Evaluaciones medicas ocupacionales	Actualmente, la empresa no cuenta con conceptos médicos, recomendaciones o restricciones laborales de exámenes médicos ocupacionales de sus trabajadores, pues a estos no se le han practicado exámenes laborales de ingreso, periódicos o de retiro.		X

Nota. Requisitos definidos para la evaluación inicial del SG SST establecidos en el artículo 2.2.4.6.16 del Decreto 1072 de 2015 y los estándares mínimos definidos para empresas, empleadores y contratantes con diez (10) o menos trabajadores expuestos en el artículo 03 de la resolución 0312 de 2019.

4.2.2 Liderazgo y Compromiso Gerencial

La Gerencia de CarMedic S.A.S ha establecido su compromiso frente a la seguridad y salud de sus trabajadores y sus demás partes interesadas mediante la política del SG SST. Esta política es comunicada a todos sus trabajadores a través de actividades de inducción o reinducción y/o formación, también se encuentra disponible para conocimiento de sus usuarios y demás partes interesadas.

4.2.3 Política de Seguridad y Salud en el Trabajo: Compromiso de la alta dirección

EL CENTRO DE RECONOCIMIENTO DE CONDUCTORES CARMEDIC SAS tiene como razón primordial velar por la seguridad y salud de todos sus trabajadores y demás partes interesadas, mediante la prevención de los accidentes laborales, las enfermedades generadas por factores asociados al trabajo y el aseguramiento de ambientes laborales seguros y saludables; contribuyendo así al bienestar físico y mental de cada uno de sus colaboradores.

El cumplimiento de esta política, se realizará a través del sistema gestión de la seguridad y salud en el trabajo, de manera tal que se pueda garantizar su mejoramiento en el tiempo, y por medio del cual se tendrá un control permanente de los procesos, actividades u oficios desarrollados al interior de CarMedic, esto con el fin de evitar desviaciones que afecten la integridad de sus colaboradores, usuarios y la estructura física de la empresa.

Por lo anterior y en resumen, CarMedic define a través de la política de seguridad y salud en el trabajo su compromiso claro en identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos y establecer los respectivos controles; proteger la seguridad y salud de todos los

trabajadores, mediante la mejora continua de su Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y el cumplimiento de la normatividad nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales.

4.2.4 Objetivos del SG SST

- Cumplir con los requisitos normativos y reglamentarios vigentes en materia de seguridad y salud en el trabajo que le sean competencia al CRC CarMedic.
- Asegurar la identificación, evaluación e intervención de los diferentes factores de riesgo y peligros que puedan comprometer el bienestar físico y mental de los trabajadores y los usuarios del CRC CarMedic.
- Fomentar programas de promoción de estilos de vida y trabajo saludables en los trabajadores y promover ambientes laborales sanos al interior del CRC CarMedic.
- Asegurar la consulta y participación de los trabajadores en los aspectos relacionados con seguridad y salud en el trabajo.
- Asegurar la mejora continua del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

4.2.5 Roles y Responsabilidades en el SG SST

Tabla 6

Roles y Responsabilidades en el SG SST

ROL	RESPONSABILIDADES
Gerente General	<ul style="list-style-type: none"> ● Suministrar los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades del SG-SST. ● Asignar y comunicar responsabilidades a los trabajadores en seguridad y salud en el trabajo dentro del marco de sus funciones. ● Garantizar la consulta y participación de los trabajadores en la identificación de los peligros y control de los riesgos, así como la participación a través del vigía SST. ● Garantizar la supervisión de la seguridad y salud en el trabajo. ● Evaluar por lo menos una vez al año la gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

-
- | | |
|---|---|
| Personal médico y administrativo | <ul style="list-style-type: none"> • Implementar los correctivos necesarios para el cumplimiento de metas y objetivos. • Garantizar la disponibilidad de personal competente para liderar y controlar el desarrollo de la seguridad y salud en el trabajo. Garantizar un programa de inducción y entrenamiento para los trabajadores que ingresen a la empresa, independientemente de su forma de contratación y vinculación. • Garantizar un programa de capacitación acorde con las necesidades específicas detectadas en la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos. • Garantizar información oportuna sobre la gestión de la seguridad y salud en el trabajo y canales de comunicación que permitan recolectar información manifestada por los trabajadores. • Participar en la actualización de la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos. • Participar en la construcción y ejecución de planes de acción. Promover la comprensión de la política en todo el personal. • Informar sobre las necesidades de capacitación y entrenamiento en SST. • Participar en la investigación de los incidentes y accidentes de trabajo. • Participar en las inspecciones de seguridad. • Procurar el cuidado integral de su salud. • 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 todo el personal médico y administrativo, la elaboración y actualización de la matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos y hacer la priorización para focalizar la intervención. |
| Responsable del SG SST | <ul style="list-style-type: none"> • Validar o construir con el personal médico y administrativo los planes de acción y hacer seguimiento a su cumplimiento. • Promover la comprensión de la política en toda la empresa. • 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 COPASST o Vigía SST • Implementación y seguimiento del SG-SST. • Conocer y tener clara la política de Seguridad y Salud en el Trabajo. • Procurar el cuidado integral de su salud. • Suministrar información clara, completa y veraz sobre su estado de salud. |
| Trabajadores en general | <ul style="list-style-type: none"> • Cumplir las normas de seguridad e higiene propias de la empresa. • Participar en la prevención de riesgos laborales mediante las actividades que se realicen en la empresa. • Informar las condiciones de riesgo detectadas al jefe inmediato. • Reportar inmediatamente todo accidente de trabajo o incidente. • Participar efectivamente en las capacitaciones de seguridad y salud en el trabajo. |

- Utilizar, cuidar y reponer los elementos de protección personal que se le suministran.
 - Proponer a las Gerencia las actividades relacionadas con la salud y la seguridad de los trabajadores, y las que resulten de las mediciones ambientales, la revisión por la Gerencia y/o proceso de rendición de cuentas.
- COPASST o Vigía SST**
- Acompañar las investigaciones de los incidentes, accidentes y enfermedades.
 - Realizar inspecciones periódicamente a las instalaciones.
 - Acoger las sugerencias que presenten los trabajadores en materia de seguridad y Salud

Nota. Roles y responsabilidades del personal CarMedic con el SG SST.

4.2.6 Programa de Capacitación del SG SST

Todo personal que ingrese a la empresa deberá recibir una inducción previa al inicio de sus labores y/o reinducción del SG SST por lo minimos dos veces en el año, donde se le explique al trabajador los aspectos generales y específicos de las actividades y tareas a desarrollar, que incluya entre otros los siguientes temas:

- Identificación y control de peligros y riesgos en su puesto de trabajo.
- Prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
- Reporte de incidentes, accidentes y enfermedades laborales.
- Plan de emergencia.
- Política y objetivos del SG SST.
- Roles y responsabilidades en el SG SST.
- Programas SST.

Para la toma de conciencia del personal con la seguridad y salud en el trabajo, se elaboró el Programa de capacitación del SG SST de CarMedic descrito en el Apéndice C.

4.2.7 Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos y determinación de controles

La identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos y determinación de controles para la gestión de peligros y riesgos en CarMedic S.A.S se realizó bajo la metodología de la GTC 45.

Para su desarrollo, se tuvieron en cuenta las actividades rutinarias y no rutinarias, todos los procesos de trabajo y todos los trabajadores sin importar su forma de contratación. Los controles determinados se definieron de acuerdo a la jerarquización de controles definidos en la guía.

- Eliminación del peligro/riesgo
- Sustitución
- Controles de ingeniería
- Controles administrativos
- Equipos de protección personal.

Como parte del compromiso de la alta dirección, el proceso de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos y determinación de controles se realizará de forma anual, sin embargo, si aparecen nuevas actividades, equipos médicos, procesos u otros que puedan afectar la seguridad y salud de los trabajadores, se realizará de forma inmediata. Para esto se definió el siguiente procedimiento.

Tabla 7

Procedimiento para la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos

PROCEDIMIENTO PARA LA IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, EVALUACIÓN Y VALORACIÓN DE RIESGOS	
1. Resumen	Este procedimiento describe la metodología a seguir para la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos en CarMedic S.A.S.
2. Alcance	Aplica para la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos de todos los procesos de CarMedic. S.A.S.
3. Responsable	Responsable SST.
4. Registros	Matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos.
	5.1 Actividad Rutinaria Actividad de un proceso que ha sido planificada y puede ser controlada.
	5.2 Actividad no Rutinaria Actividad de un proceso que no ha sido planificada pero puede ser controlada. También son aquellas actividades que la empresa ha definido como no rutinarias por su baja frecuencia de ejecución.
	5.3 Analisis del riesgo Proceso para comprender la naturaleza del riesgo y para determinar el nivel del riesgo.
	5.4 Consecuencias Resultado, en términos de lesión o enfermedad, de la materialización de un riesgo, expresado cualitativa o cuantitativamente.
	5.5 Identificación de peligros Proceso para reconocer si existe un peligro y definir sus características.
	5.6 Nivel de consecuencia (NC) Medida de la severidad de las consecuencias.
	5.7 Nivel de deficiencia (ND) Magnitud de la relación esperable entre (1) el conjunto de peligros detectados y su relación causal directa con posibles incidentes y (2) con la eficacia de las medidas preventivas existentes en el lugar de trabajo.
5. Definiciones	5.8 Nivel de exposición (NE) Situación de exposición a un peligro que se presenta en un tiempo determinado durante la jornada laboral.
	5.9 Nivel de Probabilidad (NP) Producto del nivel de deficiencia por el nivel de exposición
	5.10 Nivel de riesgo Magnitud de un riesgo resultante del producto del nivel de probabilidad por el nivel de consecuencia.
	5.11 Peligro Fuente, situación o acto con potencial de daño en términos de enfermedad o lesión a las personas, o una combinación de estos.
	5.12 Probabilidad Grado de posibilidad de que ocurra un evento no deseado y pueda producir consecuencias.
	5.13 Riesgo Combinación de la probabilidad de que ocurra un(os) evento(s) o exposición(es) peligroso(s), y la severidad de lesión o enfermedad, que pueda ser causado por el

(los) eventos (s), y la(s) exposición(es).

5.14 Riesgo Aceptable

Riesgo que ha sido reducido a un nivel que la organización puede tolerar, respecto a sus obligaciones legales y su propia política en seguridad y salud ocupacional.

5.15 Partes interesadas

Cualquier organización, grupo o individuo que pueda afectar o ser afectado por las actividades de una empresa u organización de referencia

Aspectos a tener en cuenta en la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos

Para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos se deberá tener en cuenta lo siguiente:

- Tener en cuenta la legislación vigente en SST y otros requisitos
- Consultar las partes interesadas pertinentes, comunicarles lo planificado y recibir retroalimentación.
- Determinar las necesidades de entrenamiento de los trabajadores en la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos y formarlos.
- Documentar los resultados de la valoración.
- Asegurar la inclusión de todas las actividades rutinarias y no rutinarias que surjan en la empresa.

Definir el instrumento para la recolección de información

La empresa ha definido una matriz para consignar de forma sistemática la información proveniente de la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos.

Clasificar los procesos, las actividades y las tareas

La clasificación de los procesos, actividades y tareas para realizar la evaluación de riesgos al interior de CarMedic, se realizará por consultorios médicos y áreas de atención administrativas, se deberán tener en cuenta las actividades no rutinarias que se desarrollen en cada proceso. Al recopilar información de cada proceso, es importante tener en cuenta aspectos como duración y frecuencia de ejecución, herramientas o equipos utilizados, sustancias utilizadas, entre otros.

Identificar los peligros

Para identificar los peligros, es conveniente realizarse los siguientes interrogantes:

- ¿Existe una situación que pueda generar daño?
- ¿Quién o qué puede sufrir daño?
- ¿Cómo puede ocurrir el daño?
- ¿Cuándo puede ocurrir el daño?

También se podrá tener en cuenta la descripción de peligros realizadas en el Anexo A de la GTC 45.

Describir los efectos posibles

Para establecer los efectos posibles de los peligros sobre la integridad o salud de los trabajadores se deberán tener en cuenta interrogantes como:

- ¿Cómo puede ser afectado el trabajador o la parte interesada expuesta?
- ¿Cuál es el daño que les puede ocurrir?

Los efectos descritos como respuesta a estos interrogantes deben reflejar las consecuencias de cada peligro identificado, teniendo en cuenta las consecuencias a corto plazo como los de seguridad (accidentes de trabajo), y las de largo plazo como las enfermedades (ej. Pérdida de la audición). De igual manera, se deberá tener en cuenta el nivel de daño que pueda generarle a las personas. La siguiente tabla describe los niveles de daños definidos en la GTC 45.

6. Desarrollo del procedimiento

Planear

Planear/Hacer

Hacer

Hacer

Tabla 1. Descripción de niveles de daño

Categoría de daño	Daño Leve	Daño Moderado	Daño extremo
Salud	Molestias e irritación (ej. Dolor de cabeza), enfermedad temporal que produce malestar (ej. Diarrea)	Enfermedades que causan incapacidad temporal. Ej. Pérdida parcial de la audición, dermatitis, asma, desordenes de las extremidades superiores.	Enfermedades agudas o crónicas, que generan incapacidad permanente parcial, invalidez o muerte.
Seguridad	Lesiones superficiales, heridas de poca profundidad, contusiones, irritaciones del ojo por material particulado.	Laceraciones, heridas profundas, quemaduras de primer grado; conmoción cerebral, esguinces graves, fracturas de huesos cortos	Lesiones que generen amputaciones, fracturas de huesos largos, trauma cráneo encefálico, quemaduras de tercer y segundo grado, alteraciones severas de mano, de columna vertebral con compromiso de la médula espinal, oculares que comprometan el campo visual, disminuyan la capacidad auditiva.

Identificar los controles existentes

Se deberán identificar los controles existentes para cada uno de los peligros identificados y clasificarlos en:

Hacer

- Fuente
- Medio
- Individuo

También se deberán tener en cuenta los controles administrativos implementados para disminuir el riesgo, por ej. Inspecciones, ajustes a procedimientos, horarios de trabajo, entre otros.

Valorar el riesgo

La valoración del riesgo incluye:

Hacer

- a. La evaluación de los riesgos, teniendo en cuenta la suficiencia de los controles existentes
- b. La definición de los criterios de aceptabilidad del riesgo
- c. La decisión de si son aceptables o no, con base en los criterios definidos.

Planear /Hacer**Definir los criterios de aceptabilidad del riesgo**

Los criterios de aceptabilidad se definirán teniendo en cuenta:

- Cumplimiento de los requisitos legales y otros.
- La política del SG SST.
- Objetivos y metas de la empresa.
- Aspectos operacionales, técnicos, financieros, sociales y otros.
- Opiniones de las partes interesadas.

Evaluar el riesgo

La evaluación del riesgo consiste en el proceso de determinar la probabilidad de que ocurran eventos específicos y la magnitud de sus consecuencias.

Para evaluar el nivel de riesgo se deberá determinar lo siguiente:

$$NR = NP \times NC$$

Donde,

NP: Nivel de probabilidad

NC: Nivel de consecuencia

A su vez para determinar NP se requiere:

$$NP = ND \times NE$$

Donde,

ND: Nivel de deficiencia

NE: Nivel de exposición

Para determinar ND se utiliza la información de la siguiente Tabla 2.

Tabla 2. Determinación del nivel de deficiencia

Hacer

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 la eficacia del conjunto de medidas preventivas existentes respecto al riesgo es nula o no existente, o ambos.
Alto (A)	6	Se ha(n) detectado algún(os) peligro(s) que puedan dar lugar a incidentes significativo(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 incidentes poco significativos o de menor importancia, 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 peligro o la eficacia del conjunto de medidas preventivas existentes es alta o ambos. El riesgo está controlado. Estos peligros se clasifican directamente en el nivel de riesgo y de intervención cuatro (IV) (ver tabla 8)

Para determinar el NE se podrán aplicar los criterios de la tabla 3.

Tabla 3. 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.

Para determinar el NP se combinan los resultados de las tablas 2 y 3, en la tabla 4.

Tabla 4. Determinación del nivel de probabilidad

Niveles de Probabilidad NP		Nivel de Exposición NE			
		4	3	2	1
Nivel de Deficiencia ND	10	MA-40	MA-30	A-20	A-10
	6	MA-24	A-18	A-12	M-6
	2	M-8	M-6	B-4	B-2

El resultado de la tabla 4, se interpreta de acuerdo con el siguiente significado que aparece en la tabla 5.

Tabla 5. Significado de los diferentes niveles de probabilidad

Nivel de probabilidad	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 labora.

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 esporádica, o situación sin anomalía destacable con cualquier nivel de exposición. No es esperable que se materialice el riesgo, aunque pueda ser concebible.

A continuación se determina el nivel de consecuencias según los parámetros de la tabla 6.

Tabla 6. Determinación del nivel de consecuencia

Nivel de consecuencias	NC	Significado
		Daños personales
Mortal o Catastrófico (M)	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
Leve (L)	10	Lesiones o enfermedades que no requieren incapacidad

Los resultados de las tablas 5 y 6 se combinan en la tabla 7 para obtener el nivel de riesgo, el cual se interpreta de acuerdo con los criterios de la tabla 8.

Tabla 7. Determinación del nivel de riesgo

Nivel de riesgo y de intervención $NR = NP \times NC$		Nivel de probabilidad (NP)			
		40-24	20-10	8-6	4-2
Nivel de consecuencias (NC)	100	I 4000-2400	I 2000-1000	I 800-600	II 400-200
	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

Tabla 8. Significado del nivel de riesgo

Nivel de riesgo	Valor del NR	Significado
I	4000-600	Situación crítica. Suspender actividades hasta que el riesgo este bajo control. Intervención urgente.
II	500-150	Corregir y adoptar medidas de control inmediato.
III	120-40	Mejorar si es posible. 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.

Decidir la aceptabilidad del riesgo

La aceptabilidad del riesgo se presenta en la tabla 9.

Tabla 9. Aceptabilidad del riesgo

Nivel de Riesgo	Significado
I	No Aceptable 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 específico lo justifique

Elaborar plan de acción para el riesgo

De acuerdo con los resultados de la tabla 8, se deberán abordar acciones para el control de los riesgos identificados o mejorar los controles existentes.

Hacer

Para definir las acciones, es importante tener en cuenta el número de trabajadores expuestos, la peor consecuencia derivada del riesgo y la existencia de requisitos legales asociados.

Medidas de intervención

Una vez valorados los riesgos, se deberán establecer las medidas de intervención o mejorar las existentes. Estas medidas deberán ser formuladas bajo el principio de eliminación de peligros, seguidos por la reducción de riesgos de acuerdo con la jerarquía de controles, así:

Hacer

- Eliminación
- Sustitución
- Controles de ingeniería
- Controles administrativos
- Elementos de protección personal

Verificar	<p>Revisión de la conveniencia del plan de acción</p> <p>Mensualmente, se deberá realizar el estado de avance de los planes de acción para la intervención de los peligros y el control de riesgos, con el fin de evaluarla eficacia de las acciones y su correcta ejecución.</p> <p>Mantenimiento y actualización</p> <p>La matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos deberá ser actualizada de forma periódica, cada vez que se identifiquen nuevos peligros, cuando se tenga la necesidad de determinar si los controles para los riesgos existentes son eficaces y suficientes, los cambios que surjan en la empresa, cambios en la legislación entre otros.</p> <p>Se deben conservar las versiones de las diferentes actualizaciones de la matriz.</p>
Hacer/Actuar	<p>Ápndice D. Matriz de Identificación de Peligros, evaluación y valoración de riesgos y determinación de controles</p>
7. Anexos	

Nota. Procedimiento para la identificación de peligros, valoración y evaluación de riesgos en CarMedic.

S.A.S

El Apéndice D, contiene la Matriz de Identificación de Peligros, evaluación y valoración de riesgos y determinación de controles, elaborada a partir de la información conseguida a través de los métodos de recolección de datos descritos en los apéndices A y B.

4.2.8 Procedimiento para la identificación de requisitos legales y otros

Para la identificación de requisitos legales, se definió el siguiente procedimiento.

Tabla 8

Procedimiento de identificación de requisitos legales y otros

PROCEDIMIENTO PARA LA IDENTIFICACIÓN DE REQUISITOS LEGALES Y OTROS	
1. Resumen	Este procedimiento describe la metodología para identificar, acceder, registrar y facilitar la consulta de los requisitos legales, normativos, reglamentarios y otros requisitos que sean aplicables al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de CarMedic S.A.S
2. Alcance	Este procedimiento aplica para todos los requisitos legales, normativos, reglamentarios y otros que le apliquen a CarMedic S.A.S
3. Responsable	Responsable SST
4. Registros	Matriz de requisitos legales y otros SG SST
5. Definiciones	<p>5.1 Requisito Legal</p> <p>Son los requisitos vigentes en el territorio nacional descritos en la constitución política de Colombia y en las normas de carácter legal.</p> <p>5.2 Matriz Legal</p> <p>Es la compilación de los requisitos normativos exigibles a la empresa acorde con las</p>

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 (Ministerio de Trabajo , 2015).

5.3 Requisito Normativo

Este concepto hace referencia o involucra normas técnicas y guías técnicas nacionales, extranjeras e internacionales aplicables a la organización.

5.4 Requisito Reglamentario

Norma de carácter obligatorio emanadas por autoridades competentes que son diferentes a las consagradas como requisito legal.

5.5 Constitución Política

La Constitución Política es nuestra máxima ley. Como ella misma lo dice es la norma de normas, es un conjunto de reglas que establece la forma en que debemos comportarnos todos los que vivimos en Colombia para que exista bienestar y podamos vivir en paz.

Estas normas establecen los derechos y garantías que tenemos los colombianos para poder construir un país mejor. Como ejemplos de esos derechos están algunos muy importantes para los niños: el derecho a la vida, la salud, la educación, la cultura, el cuidado, el amor, entre muchos otros más.

5.6 Ley

Norma de carácter general, impersonal y abstracto de obligatorio cumplimiento emanada del congreso de la república.

5.7 Decreto

Norma de carácter general, impersonal y abstracto de obligatorio cumplimiento que proviene del ejecutivo (presidente, ministros), etc.

5.8 Resolución

Norma que contiene decisiones de las autoridades administrativas en asuntos de su competencia.

5.9 Sentencias

Decisión de un juez o tribunal donde se concluye un juicio o proceso, en este caso tenemos en cuenta fallos de la corte constitucional y la corte suprema de justicia.

5.10 Otros Requisitos

Acuerdos, convenios, pactos que la empresa ha descrito con empresas con la comunidad, partes interesadas, sentencias, ordenanzas y acuerdos.

5.11 Parte Interesada

Persona o grupo, dentro o fuera del lugar de trabajo involucrado o afectado por el desempeño en seguridad y salud ocupacional de una organización

6.1 Condiciones Generales

-Para efectos del presente procedimiento, el término “requisitos legales” involucra requisitos legales, normativos, reglamentarios y otros requisitos.

-Los requisitos legales, reglamentarios y otros de SST, deberán ser consignados en la matriz de requisitos legales del SG SST.

Acceder a fuentes de consulta e identificar los requisitos legales aplicables.

De manera periódica el responsable SST debe realizar el acceso a las fuentes de consulta relacionadas en la sección de anexo del presente procedimiento. “Fuentes de consulta de requisitos legales”, identificando los requisitos aplicables al SG-SST de CarMedic S.A.S.

Registrar requisitos aplicables a la compañía

Una vez identificados los requisitos legales aplicables, se debe proceder con el registro en la matriz de requisitos legales y otros SST.

6. Desarrollo del procedimiento

Planear

Planear/Hacer

Cada cuatro (4) meses o cuando sea necesario y como resultado de inspecciones, auditorías (Internas y Externas) y revisión por la dirección, se debe realizar el proceso de revisión de las fuentes de consulta para validar la vigencia o derogatoria de un requisito e incluir aquellos nuevos y actualizar la matriz de requisitos legales del SG SST.

Determinar e implementar acciones para el cumplimiento legal

Hacer/Actuar

De acuerdo a los requisitos legales aplicables el responsable SST, deberá gestionar ante la Dirección General acciones para el cumplimiento de requisitos legales e implementarlas para dar cumplimiento a dichos requisitos.

Evaluar el cumplimiento de Requisitos Legales

Verificar/Actuar

La evaluación del cumplimiento de los requisitos legales puede estar soportada por reuniones de trabajo, inspecciones, análisis de auto - evaluaciones, auditoria interna, revisión por la dirección y análisis de datos de indicadores asociados al cumplimiento de los requisitos legales.

Comunicar el estado de cumplimiento de los requisitos legales

Como mínimo una (1) vez al año se deben comunicar los resultados del seguimiento del cumplimiento legal SST de CarMedic.

Hacer

Los datos de la calificación se comparten en el mes de diciembre del año que termina o el mes de enero del año siguiente.

La comunicación debe ser consistente con lo establecido en el procedimiento de comunicación, participación y consulta del SG SST.

Anexo 1. Fuentes de Consulta de Requisitos Legales

Responsable: Líder SST o su designado

Frecuencia: Cada 4 Meses y/o cada que se modifique una norma.

Actividad: Identificación de las normas que aplican al sector y cada una de las áreas.

Los requisitos identificados como aplicables se registran en la Matriz de Requisitos Legales y Otros SST.

7. Anexos

Fuentes:

Administradora de Riesgos Laborales

<http://www.arlsura.com/>

Ministerio del Trabajo

<http://www.mintrabajo.gov.co/>

Consejo Colombiano de Seguridad

<https://ccs.org.co/>

Organismo Nacional De Acreditación - ONAC

<http://www.onac.org.co/>

Nota. Procedimiento de identificación de requisitos legales y otros CarMedic S.A.S

En el Apéndice E, se describen los requisitos legales en materia de seguridad y salud en el trabajo que suscribe CarMedic por su actividad económica.

4.2.9 Plan de trabajo anual del SG SST

El plan de trabajo anual del SG SST de CarMedic S.A.S se elaboró conforme a los objetivos del Sistema de Gestión, este plan debe ser actualizado de forma anual y aprobado por la Gerencia General de la empresa.

En el Apéndice F se relaciona el plan de trabajo anual del SG SST de CarMedic para el año 2020.

4.2.10 Asignación de recursos para el SG SST

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo del CRC CarMedic S.A.S ha definido los siguientes recursos para su gestión:

➤ **Recurso Humano**

El SG SST será administrado por un Tecnólogo en Seguridad y Salud en el trabajo, quien dedicará el tiempo requerido para coordinar las actividades necesarias para la implementación del SG-SST. A su vez, esta persona contará con un Vigía SST asignado por la empresa.

La empresa destinará las horas del personal que sean necesarias para participar en las actividades del SG-SST como son:

- Participación en simulacro de evacuación y/o emergencia.
- Asistencia a capacitaciones y actividades de seguridad y salud en el trabajo
- Asistencia a exámenes médicos ocupacionales

➤ **Recurso Financiero**

El SG SST contará con unos recursos financieros para el año descritos en el Apéndice G, los cuales serán administrados por el responsable del SG SST.

Al momento de finalizar el periodo, el administrador del SGSST rendirá cuentas a la alta dirección sobre el uso de los recursos asignados.

El pago del salario al administrador del SG SST y los aportes a la Administradora de Riesgos Laborales ARL no forman parte de este presupuesto.

➤ **Recurso Técnico**

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 administrador 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
- Tres extintores
- Una tabla de inmovilización espinal
- Muebles y enseres
- Elementos primarios de oficina

➤ **Recursos Físicos**

La empresa cuenta con:

- Oficina para el administrador del SG SST
- Sala para capacitaciones.

4.2.11 Descripción Sociodemográfica y condiciones de Salud

Para que la empresa pueda determinar las condiciones de salud de la población trabajadora y su perfil sociodemográfico, se elaboró el procedimiento de Exámenes Médicos Ocupacionales (Ver Tabla 9) con el fin de establecer la metodología a seguir para la práctica de los exámenes de ingreso, periódicos, de retiro entre otros, con esta herramienta la empresa podrá tener un informe sobre las condiciones de salud de sus trabajadores; de igual manera, se elaboró y practico la encuesta de perfil sociodemografico la cual se encuentra descrita en el **Ápndice H**, los resultados obtenido aportan de manera significativa a la contrucción del diagnostico de salud en CarMedic.

A continuación se presentan los resultados obtenidos:

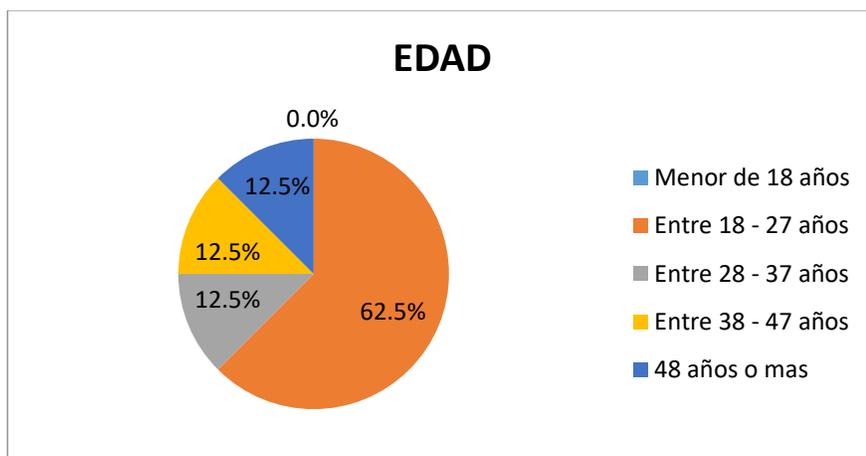


Figura 4. Resultados de la encuesta de perfil sociodemográfico. Edad

Del total de los colaboradores encuestados, el 62.5% se encuentra entre los 18 y 27 años de edad, el 12,5% entre los 28 y 37 años, el 12.5% entre 38 y 47 años y el 12.5% tiene 48 años o más.

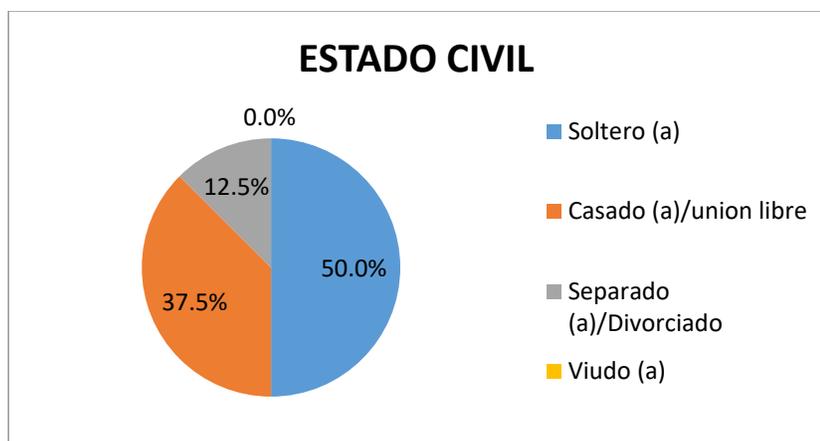


Figura 5. Resultados de la encuesta de perfil sociodemográfico. Estado Civil

El 50% de la población trabajadora se encuentra en estado civil Soltero (a), seguidos del 37.5% Casado (a)/ Unión libre y el 12.5% Separado (a)/Divorciado.

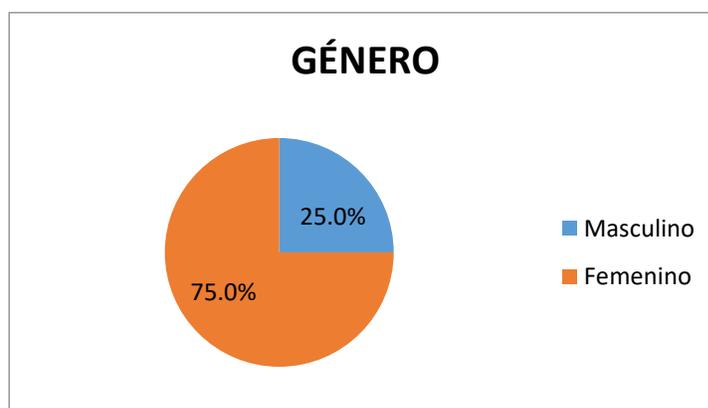


Figura 6. Resultados de la encuesta de perfil sociodemográfico. Género

El 75% de la población trabajadora en CarMedic son Mujeres y el 25.0% restante son Hombres.

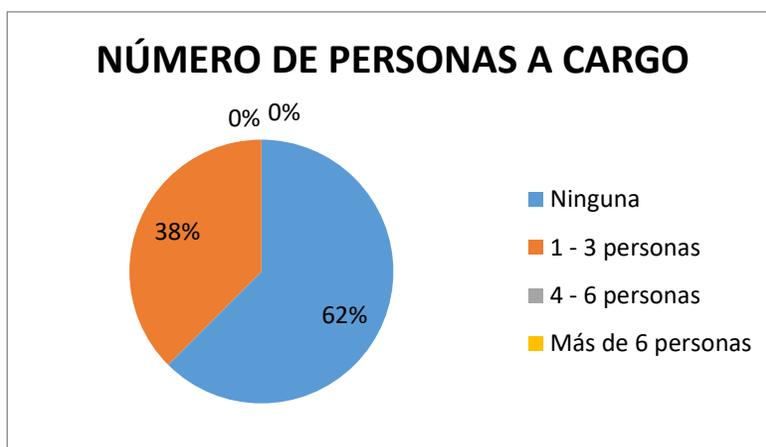


Figura 7. Resultados de la encuesta de perfil sociodemográfico. Número de personas a cargo

El 62% de los trabajadores encuestados no tienen personas a cargo, mientras que el 38% tiene de 1 a 3 personas.

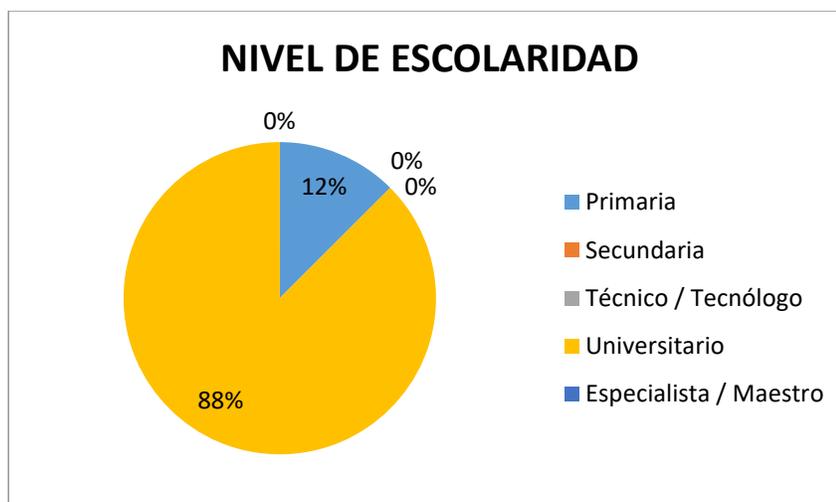


Figura 8. Resultados de la encuesta de perfil sociodemográfico. Nivel de escolaridad

El 88% de la población tienen un nivel de escolaridad de Universitario, 12% cuenta con la primaria.

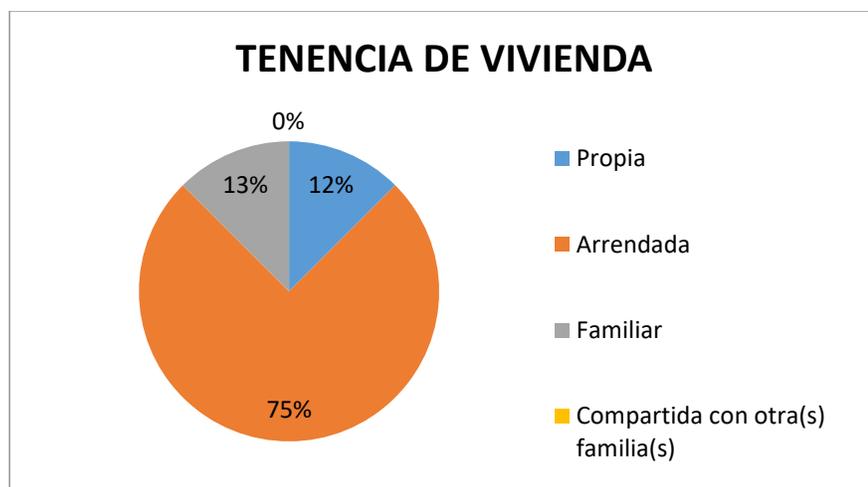


Figura 9. Resultados de la encuesta de perfil sociodemográfico. Tenencia de vivienda

El 75% de los trabajadores habita en vivienda arrendada, el 13% en vivienda familiar y el 12% en vivienda propia.

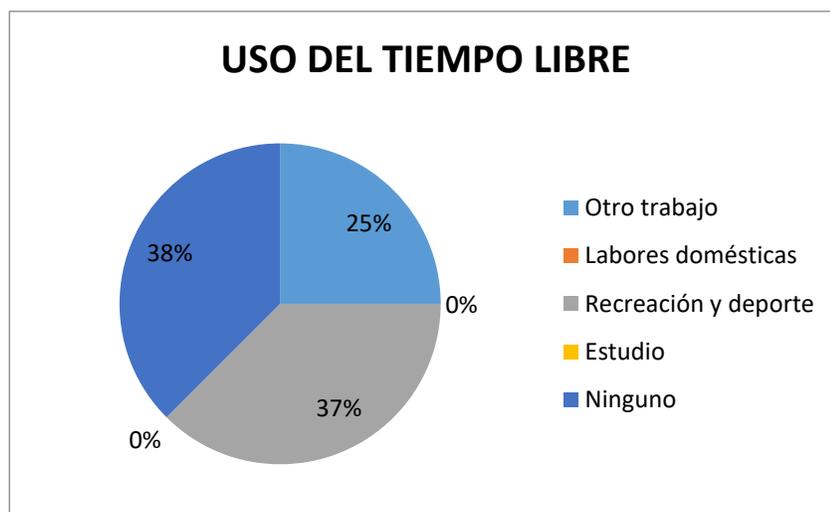


Figura 10. Resultados de la encuesta de perfil sociodemográfico. Uso del tiempo libre

El 37% de los colaboradores invierte su tiempo libre en actividades recreativas y deporte, el 38% no utiliza su tiempo libre en alguna de las opciones dadas y el 25% usa el tiempo libre en otro trabajo.

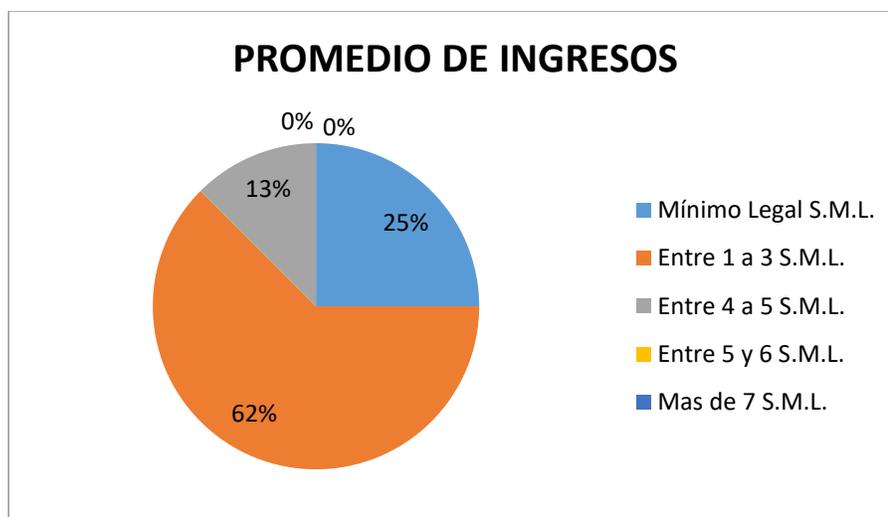


Figura 11. Resultados de la encuesta de perfil sociodemográfico. Promedio de ingresos

El 62% de los encuestados cuentan con ingresos entre 1 a 3 SMLV, el 25% con el salario mínimo legal y el 13% cuenta con ingresos entre 4 a 5 SMLV.

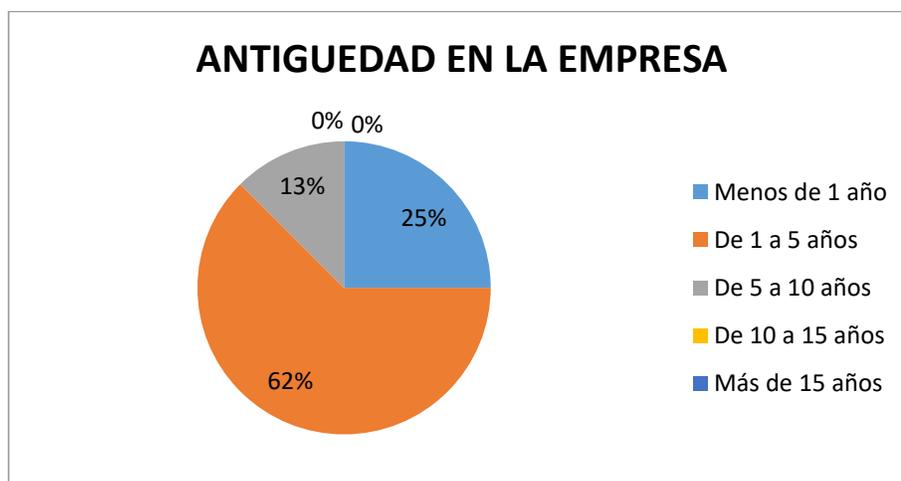


Figura 12. Resultados de la encuesta de perfil sociodemográfico. Antigüedad en la empresa

El 62% de las personas llevan de 1 a 5 años en la empresa y en el cargo que ocupan actualmente, el 25% lleva menos de 1 año en la empresa y en el cargo actual y el 13% de 5 a 10 años en la empresa y en el cargo que ocupan actualmente.

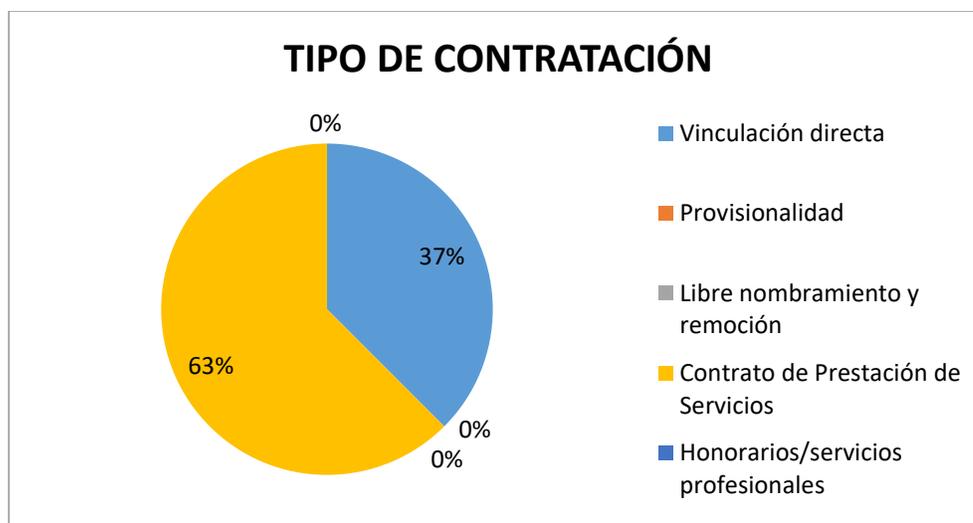


Figura 13 Resultados de la encuesta de perfil sociodemográfico. Tipo de contratación

El 63% de los trabajadores se encuentran contratados por Contrato de Prestación de Servicios y el 37% está vinculado directamente a la empresa.

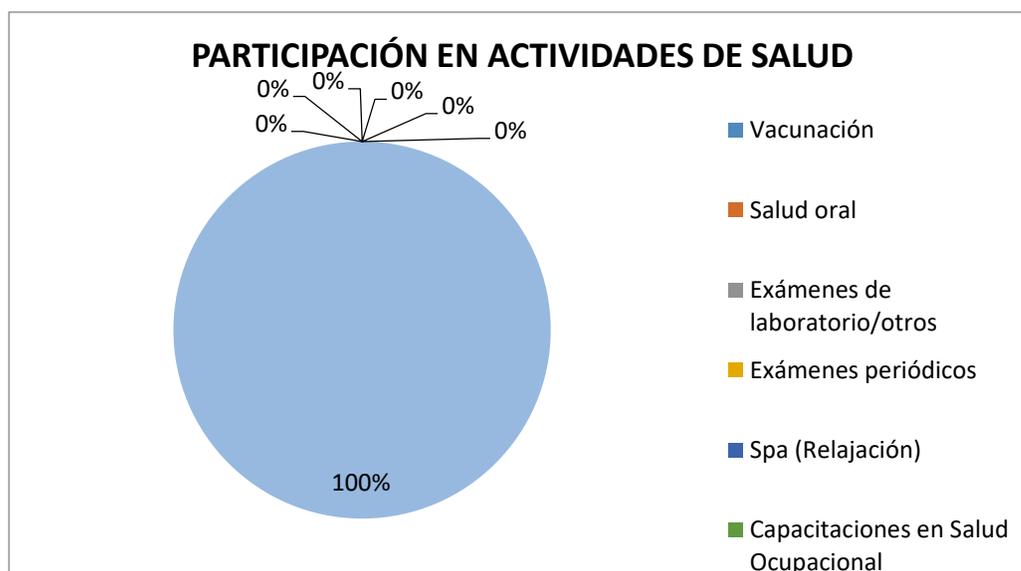


Figura 14. Resultados de la encuesta de perfil sociodemográfico. Participación en actividades de salud

Ninguno de los trabajadores ha participado en actividades de la salud brindadas por la empresa, pues esta al momento no ha realizado.



Figura 15. Resultados de la encuesta de perfil sociodemográfico. Población con enfermedades diagnosticadas

El 63% de los encuestados no sufre de enfermedades, sin embargo, el 37,5% restante de los trabajadores presenta enfermedades diagnosticadas como TAB (Trastorno afectivo bipolar) y TDAH (Trastorno por déficit de atención e hiperactividad), presión arterial y problemas de corazón.

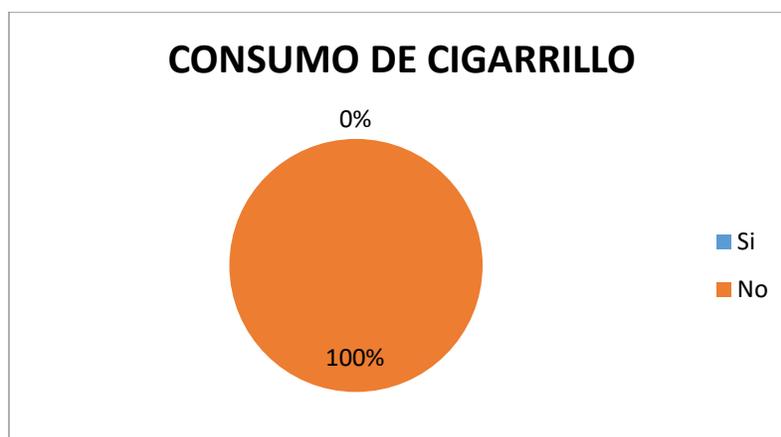


Figura 16 Resultados de la encuesta de perfil sociodemográfico. Consumo de cigarrillo

El 100% de los trabajadores encuestados no fuma.

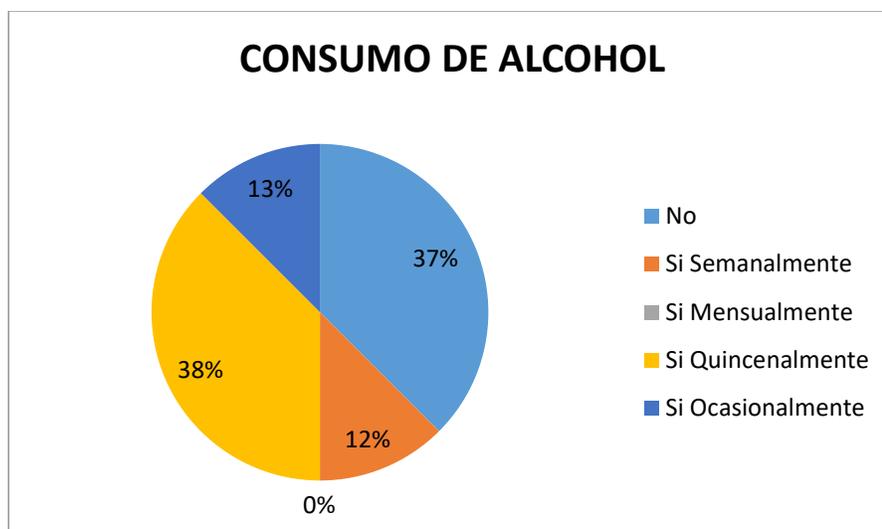


Figura 17. Resultados de la encuesta de perfil sociodemográfico. Consumo de alcohol

El 63% de los encuestados consumen alcohol, de estos el 38% lo hace de forma quincenal, 12% de manera semanal y 13% lo hace ocasionalmente, por otra parte, el 37% no consume alcohol.

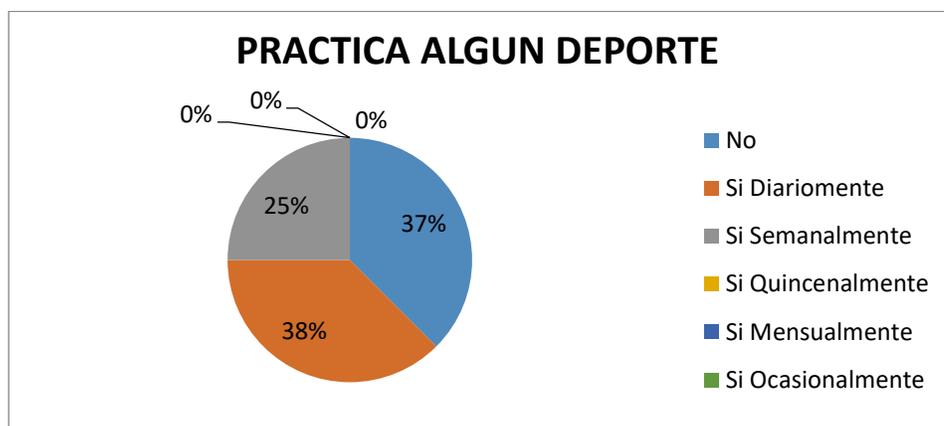


Figura 18. Resultados de la encuesta de perfil sociodemográfico. Practica algún deporte

Finalmente, el 62,5% de los trabajadores practican algún deporte, de este porcentaje el 38% lo hace diariamente y el 25% lo practica mensualmente, mientras que el 37% de la población no realiza deporte.

Tabla 9*Procedimiento de exámenes médicos ocupacionales*

PROCEDIMIENTO DE EXÁMENES MÉDICOS OCUPACIONALES	
1. Resumen	Establecer el procedimiento a seguir, para realizar los exámenes médicos ocupacionales del personal de CarMedic, y así determinar las condiciones de salud de la población y mejorar su calidad de vida.
2. Alcance	Aplica para todos los trabajadores y contratistas de CarMedic S.A.S.
3. Responsable	Responsable SST
4. Registros	Matriz de exámenes medicos ocupacionales por cargo Matriz de seguimiento a exámenes medicos ocupacionales
	<p>5.1 Exámen medico ocupacional</p> <p>Acto médico mediante el cual se interroga y examina a un trabajador, con el fin de monitorear la exposición a factores de riesgo y determinar la existencia de consecuencias en la persona por dicha exposición. Incluye anamnesis, examen físico completo con énfasis en el órgano o sistema blanco, análisis de pruebas clínicas y paraclínicas, tales como: de laboratorio, imágenes diagnósticas, electrocardiograma, y su correlación entre ellos para emitir un el diagnóstico y las recomendaciones.</p> <p>5.2 Examen de Ingreso</p> <p>Exámen que se realiza para determinar las condiciones de salud física, mental y social del trabajador antes de su contratación, en función de las condiciones de trabajo a las que estaría expuesto, acorde con los requerimientos de la tarea y perfil del cargo.</p> <p>5.3 Examen Periódico</p> <p>Se realizan con el fin de monitorear la exposición a factores de riesgo e identificar en forma precoz, posibles alteraciones temporales, permanentes o agravadas del estado de salud del trabajador, ocasionadas por la labor o por la exposición al medio ambiente de trabajo. Así mismo, para detectar enfermedades de origen común, con el fin de establecer un manejo preventivo.</p> <p>5.4 Examen de Egreso (retiro)</p> <p>Aquellos que se deben realizar al trabajador cuando se termina la relación laboral. Su objetivo es valorar y registrar las condiciones de salud en las que el trabajador se retira de las tareas o funciones asignadas.</p> <p>5.5 Exámen por reubicación laboral o cambio de cargo</p> <p>Es la evaluación médica que se realiza al trabajador cada vez que éste cambie de ocupación y ello implique cambio de medio ambiente laboral, de funciones, tareas o exposición a nuevos o mayores factores de riesgo, en los que se detecte un incremento de su magnitud, intensidad o frecuencia.</p> <p>5.6 Examen medico post incapacidad</p> <p>El que se efectúa al final de un periodo de incapacidad laboral superior a 30 días, con el propósito de evaluar su condición de salud actual, si el colaborador puede regresar a las labores habituales que estaba ejecutando o si</p>
5. Definiciones	

tiene restricciones para el ejercicio de las mismas.

5.5 Condiciones de salud

Estado de salud actual de la persona en el ámbito físico, psíquico y social.

5.6 Factores de Riesgo

Cualquier rasgo, característica o exposición de un individuo que aumente su probabilidad de sufrir una enfermedad o lesión.

Generalidades

- Las evaluaciones médicas ocupacionales (Ingreso, periódicas, de retiro, post-incapacidad y de cambio de puesto de trabajo) deberán ser realizadas por un médico especialista en medicina de trabajo o Salud Ocupacional con licencia vigente, siguiendo los criterios definidos en la Resolución 2346 de 2007.
- Es obligación del trabajador asistir en el horario y fecha indicado, sólo el personal que al momento de la programación que por fuerza mayor no pueda asistir, podrá ser reprogramado de acuerdo con las fechas pactadas para la realización de la evaluación médica.
- Los certificados de aptitud laboral emitidos, se conservarán en la hoja de vida de cada uno de los trabajadores.
- Los conceptos médicos deberán ser entregados al área de SST, quien deberá verificar los resultados y acatar las recomendaciones dadas por el medico.
- Para las evaluaciones médicas de retiro, la entidad entregará a la persona la orden para los exámenes de retiro, dejando constancia del recibido en la hoja de vida. Es obligación de la persona que se retira de la Entidad realizarse éste examen dentro de los cinco días a partir de su retiro. Y es responsabilidad del trabajador si elude, dificulta o dilata el examen una vez transcurrido este tiempo, de acuerdo con el numeral 7 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo.
- Los resultados de las evaluaciones medicas se registran en la Matriz de Seguimiento de las Evaluaciones Médicas Ocupacionales, el responsable de SST con base en los hallazgos del concepto, implementa las recomendaciones y restricciones y hace seguimiento a su cumplimiento y/o remisión a EPS/ARL.
- Los costos de los exámenes médicos de ingreso para los trabajadores con contrato por prestación de servicios o contratistas serán asumidos por los mismos, mientras que los periódicos serán asumidos por la empresa.

6. Desarrollo del procedimiento

Determinar los exámenes médicos requeridos

Desde el área de SST y la Gerencia General, se determinaran los exámenes médicos ocupacionales a practicar a los trabajadores de acuerdo con las actividades a ejecutar en el cargo y según los factores de riesgo a los cuales se va a encontrar expuesto el trabajador.

Elaborar la Matriz de Exámenes Médicos Ocupacionales por Cargo

El responsable de SST deberá elaborar la matriz de exámenes médicos ocupacionales por cargo según lo definido con la Gerencia General.

En esta matriz, se deberán consignar los factores de riesgo asociados al cargo y los exámenes médicos a requeridos.

Planear

Planear/Hacer

Está matriz deberá ser actualizada cada vez que se incluyan nuevos cargos, actividades o se detecten nuevos factores de riesgo asociados al cargo.

Enviar información

Hacer

Remitir a la entidad que realizará los exámenes médicos ocupacionales el listado de trabajadores junto con la información relacionada con su cargo de acuerdo a lo definido en la Matriz de Exámenes Médicos Ocupacionales.

Determinar el tipo de examen a practicar

De acuerdo a la descripción de cargos, funciones y condición de salud actual del trabajador, se debe determinar el tipo del examen que se debe realizar:

- Examen Médico de Ingreso
- Examen Periódico
- Examen Post-Incapacidad
- Examen Médico de Reintegro o Reubicación Laboral
- Examen de Retiro

Realizar la citación

Hacer

Informar al trabajador de la valoración medica ocupacional, donde se indique la fecha, hora y lugar en donde se debe presentar, si la valoración que se va a realizar incluye alguna preparación especial, esta también se debe notificar al trabajador.

Recepción del concepto Médico

Hacer/Verificar

La entidad que realiza el examen medico ocupacional, remite al área de SST el concepto médico del trabajador o posible aspirante bajo la correspondiente reserva de confidencialidad acerca del diagnóstico médico emitido de acuerdo a lo estipulado en la Resolución 2346 de 2007.

Implementar resultados médicos

Hacer/Actuar

Las recomendaciones o restricciones medicas se deben aplicar según el concepto dado por la entidad, el trabajador debe acoger las instrucciones dadas por el empleador. El responsable de SST deberá incluir al trabajador en el programa de vigilancia epidemiológica correspondiente para mejorar las condiciones de salud del trabajador. Se debe dejar constancia de la entrega de recomendaciones/restricciones al trabajador.

Seguimiento a Condiciones de Salud

Verificar/Actuar

El responsable SST deberá realizar el seguimiento a las condiciones de salud y a la practica de los exámenes médicos de cada trabajador.

7. Anexos

Ápndice I. Matriz de exámenes medicos ocupacionales por cargo

Ápndice J. Matriz de seguimiento a exámenes medicos ocupacionales

Nota.Procedimiento de exámenes médicos ocupacionales CarMedic S.A.S.

4.2.12 Nombramiento del Vigía de Seguridad y Salud en el trabajo

Atendiendo las disposiciones de las Resoluciones 2013 de 1986, 1016 de 1989, 1295 de 1994, Ley 1562 de 2012 y Decreto 1443 de 2014 y las demás exigencias de la División de Seguridad y Salud en el Trabajo del Ministerio del Trabajo o quien haga sus veces y lo dispuesto en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo; la empresa

conforma el Vigía SST y su suplente, los cuales tendrán a su cargo la promoción y vigilancia del cumplimiento de las normas SST, participación en las investigaciones de incidentes y accidentes y ejecución de inspecciones periódicas a las instalaciones y puestos de trabajo; este a su vez contará con cuatro (4) horas mínimo semanales para su funcionamiento, el periodo de vigencia del Vigía SST y su suplente será por dos (2) años.

En el Apéndice K, se definió el acta para el nombramiento del Vigía SST del CRC CarMedic S.A.S.

4.2.13 Conservación de documentos

Dentro del SG SST de CarMedic, la documentación estará disponible de forma clara, legible y entendible y de manera física o digital según las necesidades del proceso; los registros serán custodiados por el responsable del sistema de gestión SST de manera segura, controlada, identificables y accesibles, protegidos contra daños, deterioro o pérdida.

La información documentada del SG SST estará disponible todo el tiempo para el responsable SST y para la consulta al momento de auditorías de cumplimiento del sistema y de las revisiones por la Gerencia General.

La documentación del SG SST podrá ser, entre otras:

- Política y objetivos del SG SST.
- Roles y responsabilidades asignadas para el mejoramiento continuo del SG SST.
- Informe de las condiciones de salud y perfiles sociodemográficos de las población trabajadora.
- El plan de trabajo anual del SG SST firmado por el responsable del sistema y la Gerencia General.

- El programa de capacitación anual incluyendo sus soportes y evidencias de ejecución.
- Los procedimientos o instructivos del SG SST.
- Los reportes y las investigaciones de incidentes, accidentes y enfermedades laborales.

Los documentos que deberán ser conservados por la empresa por un periodo de 20 años son:

- Los resultados de los perfiles epidemiológicos de salud de los trabajadores, así como los conceptos de los exámenes de ingreso, periódicos y de retiro de los trabajadores, en caso que no cuente con los servicios de médico especialista en áreas afines a la seguridad y salud en el trabajo.
- Los resultados de exámenes de ingreso, periódicos y de egreso, así como los resultados de los exámenes complementarios tales como paraclínicos, pruebas de monitoreo biológico, audiometrías, espirometrías, radiografías de tórax y en general, las que se realicen con el objeto de monitorear los efectos hacia la salud de la exposición a peligros y riesgos; cuya reserva y custodia está a cargo del médico correspondiente (aplica únicamente si la empresa llegará a tener un médico especialista en áreas afines a la seguridad y salud en el trabajo).
- Resultados de mediciones y monitoreo a los ambientes de trabajo, como resultado de los programas de vigilancia y control de los peligros y riesgos en seguridad y salud en el trabajo.
- Registros de las actividades de capacitación, formación y entrenamiento en seguridad y salud en el trabajo.
- Registro del suministro de elementos y equipos de protección personal.

4.2.14 Procedimiento de comunicación, participación y consulta del SG SST

Para la comunicación, participación y consulta del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, se definió el siguiente procedimiento.

Tabla 10

Procedimiento de comunicación, participación y consulta del SG SST

PROCEDIMIENTO DE COMUNICACIÓN, PARTICIPACIÓN Y CONSULTA DEL SG SST	
1. Resumen	Este procedimiento define los mecanismos de comunicación, participación y consulta entre los diferentes niveles y partes interesadas (internas y externas), para difundir las acciones, resultados e información pertinente al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de CarMedic S.A.S.
2. Alcance	Este procedimiento aplica a todas las actuaciones de Comunicación, Consulta y Participación en materia de Prevención de Riesgos Laborales que se realicen en CarMedic S.A.S
3. Responsable	Responsable SST
4. Registros	Matriz de comunicación, participación y consulta.
	5.1 Comunicación
	Proceso de transferencia de información interactiva a través de diferentes canales.
	5.2 Consulta
	Proceso a través del cual se requiere la opinión de alguien.
	5.3 Participación
	Proceso interactivo orientado a la construcción de una idea, decisión, organización, etc. en el cual las personas aportan valor añadido.
5. Definiciones	5.4 Parte interesada
	Persona o grupo, dentro o fuera del lugar de trabajo involucrado o afectado por el desempeño en SST de una organización.
	5.5 Vigía SST
	Actor que tiene por finalidad participar de las actividades de promoción, divulgación e información, sobre seguridad y salud en el trabajo entre empleadores y trabajadores.
	6.1 Generalidades
6. Desarrollo del procedimiento	Las actividades de comunicación están orientadas a informar, difundir y sensibilizar sobre los conceptos, documentos, políticas y demás temas del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, que son manejados en CarMedic S.A.S, involucrando todas las partes interesadas.
	En la matriz de comunicaciones, participación y consulta se han definidos los

temas a comunicar a las partes interesadas juntos con los temas en los que participaran y serán consultados los trabajadores.

El proceso de comunicación al interior de la empresa puede fluir en dos direcciones, internas y externas.

6.2 Comunicación Interna

La comunicación interna garantiza que el personal propio y contratado por la empresa conozcan el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, los riesgos a los que se encuentran expuestos en sus puestos de trabajo, así como los objetivos del Sistema de Gestión y puedan además contribuir al cumplimiento de la Política del Sistema Gestión y a la mejora continua.

También sirve como medio de recepción de sugerencias e información para la revisión de los procedimientos y programas.

Desde el área de Seguridad y Salud en el Trabajo, se comunicará al personal la información, normatividad y novedades relacionadas con el Sistema de Gestión mediante los siguientes medios:

- ✓ Cartelera informativa
- ✓ Inducción y reinducción,
- ✓ Capacitaciones, divulgaciones
- ✓ Sensibilizaciones
- ✓ Talleres, charlas
- ✓ Correos electrónicos

6.3 Comunicaciones Externas

Se considera comunicación externa a toda aquella información que se facilita a personas que no pertenecen a la estructura de CarMedic S.A.S.

Las comunicaciones externas sobre temas de Seguridad y Salud en el Trabajo pueden tratar, entre otros, los siguientes asuntos: incidentes y accidentes, cursos de capacitación, auditorias, evaluaciones de riesgos, solicitudes de información sobre Seguridad y Salud en el Trabajo y/o sobre el Sistema de Gestión por autoridades.

Para las comunicaciones en tiempos de emergencias se debe consultar el Plan de preparación y respuesta ante emergencias.

6.4 Participación

Los trabajadores de CarMedic son representados por el Vigía SST, este como encargado de la vigilancia y el control de las actividades del SG SST asegura la participación de los trabajadores en la identificación y reporte de peligros, riesgos, actos inseguros, condiciones inseguras, investigación de incidentes y accidentes de trabajo, sugerencias inquietudes u observaciones y revisión de la política y objetivos del SG SST.

6.5 Consulta

El responsable SST, deberá consultar a los trabajadores y demás partes interesadas los cambios del SG SST, de igual manera, los trabajadores y partes interesadas podrán consultar todo lo relacionado con el Sistema de Gestión; algunos de los temas podrán ser entre otros:

- ✓ Requisitos legales
- ✓ Peligros y riesgos en puestos de trabajo
- ✓ Control de peligros y riesgos
- ✓ Plan de preparación y respuesta ante emergencias
- ✓ Respuesta a Sugerencias, quejas u observaciones
- ✓ Acciones preventivas, correctivas y de mejora
- ✓ Adquisición de equipos médicos

Se deberán conservar los registros de las comunicaciones internas y externas, al igual que de la participación y consulta de los trabajadores.

7. Anexos

Apéndice L. Matriz de comunicaciones, participación y consulta.

Nota. Procedimiento de comunicaciones, participación y consulta de CarMedic.

4.2.15 Indicadores del SG SST

Para medir la estructura, el proceso y los resultados del SG SST de CarMedic, se definieron sus indicadores en el Apéndice M conforme los requisitos definidos en el Decreto 1072 de 2015. Las metas definidas para estos indicadores se establecieron según lo esperado a cumplir por la empresa al momento de implementar el SG SST.

4.3 Aplicación del SG SST

4.3.1 Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias

El plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias consiste en una serie de estrategias que comprenden las políticas, la organización, las normas y los procedimientos que debe tener la empresa, para prevenir y disminuir los niveles de riesgo ante una situación de emergencia que pueda afectar a las personas, los recursos, el proceso y el medio ambiente, en el Apéndice N se presenta el Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias de CarMedic el cual contiene el análisis de vulnerabilidad de la empresa, los recursos para la atención de emergencias, el plan de entrenamiento y

capacitación, plan de evacuación, procedimiento operativos normalizados, formato para la planeación y evaluación de simulacro, entre otros.

4.3.2 Programas de promoción y prevención

Como parte del compromiso y gestión por la seguridad y salud en el trabajo de la población trabajadora de CarMedic, se estableció el programa para la prevención de lesiones osteomusculares y el programa de promoción de hábitos y estilos de vida y trabajo saludables, apéndices O y P.

En estos programas se establecen las estrategias/actividades enfocadas a sensibilizar y formar al trabajador en el cuidado integral de su seguridad y salud en los espacios laborales y de su diario vivir.

4.3.3 Gestión del Cambio

Para evaluar los impactos sobre la seguridad y salud en el trabajo que puedan generar los cambios internos (introducción de nuevos procesos, cambios en los métodos de trabajo, cambios en instalaciones, entre otros) o los cambios externos (cambios en la legislación, evolución del conocimiento en seguridad y salud en el trabajo, entre otros) se ha definido el siguiente procedimiento.

Tabla 11

Procedimiento de Gestión de Cambios

PROCEDIMIENTO DE GESTIÓN DE CAMBIOS	
1. Resumen	Este procedimiento describe los aspectos a tener en cuenta para la gestión de cambios internos o externos que puedan generar impactos sobre la seguridad y salud en el trabajo.
2. Alcance	Este procedimiento aplica para todos los procesos desarrollados en CarMedic S.A.S.
3. Responsable	Responsable SST
4. Registros	Formato para la Gestión de Cambios
5. Definiciones	5.1 Cambio

	<p>Modificación significativa de un sistema, proceso, instalación o estructura organizacional ya existente.</p> <p>5.2 Análisis de Cambio</p> <p>Proceso que permite identificar la existencia de causas para evaluar las consecuencias y la materialización de riesgos y/o beneficios asociados a los cambios o nuevos proyectos y decidir si son o no aceptables.</p> <p>Condiciones Generales</p> <p>Toda necesidad de cambio y su gestión en CarMedic debe estar soportada en el formato Gestión del Cambio, este a su vez debe contar con un análisis de impactos en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.</p> <p>Identificar los cambios ocurridos o que van a suceder en la organización</p> <p>Permanentemente se identifican los cambios de legislación, cambios de tecnología, cambios en la infraestructura, instalaciones o equipos, adecuaciones en puestos de trabajo, cambios de personal e implementación de nuevos procesos.</p> <p>Informar del cambio que se va a realizar</p> <p>Cada que se presente una necesidad de cambio los responsables de las áreas involucradas, deben informar al responsable SST sobre los cambios que se piensan ejecutar, se debe presentar al responsable SST el formato para la gestión de cambios designados por la empresa.</p> <p>Analizar riesgos y requisitos de ley si aplica</p> <p>El área de Seguridad y salud en el trabajo en compañía de las áreas involucradas analizan los riesgos que se puedan presentar por los cambios y los requisitos de ley si aplica.</p> <p>Establecer las recomendaciones</p> <p>Basados en los riesgos identificados en Seguridad y salud en el trabajo se definen unas recomendaciones a tener en cuenta antes, durante y después del cambio, se deben comunicar estas recomendaciones a las partes interesadas.</p> <p>Analizar el impacto de los cambios sobre el SG SST</p> <p>Con base en los riesgos identificados y los controles establecidos se identifican los elementos del sistema de gestión que se verán afectados por el cambio.</p> <p>Implementar el cambio</p> <p>De acuerdo con el cambio, se deberán ajustar o crear procedimientos o instrucciones de trabajo, divulgar y entrenar al personal.</p> <p>De igual modo, se deberá actualizar la matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos.</p> <p>Seguimiento al cambio y plantear acciones para la mejora de ser necesario</p> <p>Monitorear el cambio con el fin de verificar que los controles tomados fueron eficaces para evitar la expresión de riesgos, de ser necesario se pueden replantear los controles o implementar nuevos.</p>
6. Desarrollo del procedimiento	
<i>Planear</i>	
<i>Planear/Hacer</i>	
<i>Planear</i>	
<i>Planear/Hacer</i>	
<i>Planear/Hacer</i>	
<i>Hacer</i>	
<i>Verificar/Actuar</i>	
7. Anexos	Apéndice Q. Formato para la gestión de cambios

Nota. Procedimiento para la Gestión de Cambios en CarMedic. S.A.S

4.3.4 Compras y adquisiciones

Con el fin de asegurar que las compras o adquisiciones de bienes o servicios no generen un impacto sobre la Seguridad y Salud en el Trabajo, se estableció el siguiente procedimiento.

Tabla 12

Procedimiento para la gestión de compras o adquisiciones

PROCEDIMIENTO PARA LA GESTIÓN DE COMPRAS O ADQUISICIONES	
1. Resumen	Este procedimiento define los requisitos de seguridad y salud en el trabajo para la compra o adquisición de bienes o servicios.
2. Alcance	Este procedimiento aplica para todas las áreas de CarMedic que requieran realizar compras de bienes o servicios.
3. Responsable	Responsable SST, Gerencia.
4. Registros	No aplica.
5. Definiciones	5.1 Proveedor Persona o empresa que provee un bien o un servicio.
	5.2 Bien y servicio Los bienes y servicios son los productos más básicos de un sistema económico que se componen de elementos consumibles tangibles (bienes) y tareas que los individuos desempeñan (servicios).
6. Desarrollo del procedimiento	6.1 Generalidades <ul style="list-style-type: none"> • Se deben determinar los requisitos de compra desde el punto de vista de seguridad y salud en el trabajo al momento de realizar una compra o adquisición. • Comunicar a los proveedores los requerimientos en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo establecidos en la empresa. • Identificar los peligros y riesgos en los bienes y servicios adquiridos garantizando que durante su desempeño se cumpla con los requisitos en SST. • Realizar las medidas de prevención y control recomendadas por Seguridad y Salud en el trabajo para las nuevas adquisiciones.
	Identificar la necesidad de la compra o adquisición de bienes o servicios. Cada área podrá realizar un análisis de las necesidades de compras o adquisiciones que existen para el buen desarrollo del cada proceso; es conveniente realizar un análisis de las ventajas o desventajas y su necesidad real.
<i>Planear</i>	Establecer requisitos legales y de SST necesarios para la adquisición del bien o servicio Una vez se ha definido el bien o servicio a adquirir, se debe realizar una revisión de la normatividad vigente en SST y elaborar un análisis de peligros y riesgos para establecer los requisitos exigibles a dicha adquisición. Los requisitos podrán ser entre otros: <ul style="list-style-type: none"> - Afiliaciones al sistema general de riesgos

	<ul style="list-style-type: none"> - Certificado para trabajos en altura - Documentos del SG SST del proveedor - Matriz de peligros y riesgos - Documentos de capacitaciones o formaciones
Hacer	<p>Elaborar el pedido y enviarlo al proveedor Se elabora el pedido y envía al proveedor junto con todos los requisitos exigidos por SST.</p> <p>Recepción o aceptación de los bienes o servicios Se reciben los bienes o servicios adquiridos, se debe verificar que estos cumplan con los requisitos SST exigidos, para casos cuando los bienes o servicios no cumplan los requisitos, se solicitará al proveedor completar su cumplimiento o estos serán devueltos.</p> <p>Efectuar el pago Realizar el pago a proveedores de los bienes o servicios adquiridos según lo acordado entre ambas partes (cliente-proveedor).</p> <p>Identificar y valor los riesgos que generen los nuevos bienes o servicios Una vez adquirido el bien o servicio se debe realizar la identificación de los peligros y su respectiva valoración, con el fin de generar planes de acción para la toma de medidas preventivas, correctivas o de mejora.</p> <p>Capacitar a los trabajadores Capacitar a los trabajadores en los nuevos riesgos, brindar herramientas a los trabajadores para el cuidado de su seguridad y salud.</p>
Hacer/Verificar	
Hacer	
Hacer/Actuar	
Hacer	
7. Anexos	No aplica.

Nota. Procedimiento para la gestión de compras o adquisiciones en CarMedic.

4.3.5 Contrataciones

Para la gestión de las contrataciones en CarMedic, se han definido los siguientes criterios en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

1. Para la selección de contratistas se debe presentar al responsable SST de CarMedic la siguiente documentación:

Requisitos Generales

- Certificado emitido por la ARL donde indique el nivel de madurez en la implementación del SG SST.

- Documento de evaluación del SG SST conforme a los requisitos de la Resolución 0312 de 2019 (porcentaje de cumplimiento mayor al 80%), por lo mínimo debe garantizar la gestión en:
 - ✓ Política del SG SST
 - ✓ Objetivos del SG STT
 - ✓ Plan anual de trabajo en SST
 - ✓ Condiciones de salud en el trabajo
 - ✓ Registro, reporte e investigación de los incidentes, accidentes y enfermedades de origen laboral
 - ✓ Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos
 - ✓ Medidas de prevención y control para intervenir los peligros
- Licencia vigente en SST del responsable de la seguridad y salud en el trabajo.
- Certificado del curso de 50 horas del SG SST del responsable de la seguridad y salud en el trabajo.

Requisitos específicos para tareas en altura

- Soporte de pago de seguridad social para riesgo clase V.
- Programa de protección contra caídas.
- Certificado del ejecutor de trabajos en alturas.
- Certificado del coordinador de trabajados en alturas.
- Concepto de aptitud médica para trabajos en alturas.
- Equipo de protección contra caídas certificado bajo las normas aplicables.
- Permiso de trabajo, incluyendo roles y responsabilidades en cada momento del permiso.

- Sistemas de accesos certificados (andamios, escaleras, plataformas) y evidencia del mantenimiento e inspección.
- Plan de rescate incluyendo equipos, personal entrenado en rescate y recursos para la atención de primeros auxilios.
- Análisis de trabajo seguro.

Requisitos específicos para tareas con energías peligrosas (energía eléctrica)

- Certificado Conté.
- Certificado de experiencia laboral.
- Procedimiento para etiquetado y bloqueo de energías peligrosas.
- Procedimiento para trabajo con energías peligrosas.
- Permiso de trabajo, incluyendo roles y responsabilidades en cada momento del permiso.
- Elementos de protección personal adecuados.
- Análisis de trabajo seguro.

Nota: Los requisitos específicos deberán ser presentados junto con los requisitos generales.

2. Una vez han sido seleccionados los contratistas, estos deberán recibir inducción SST por parte del responsable de la seguridad y salud en el trabajo de CarMedic, explicando las normas internas de SST junto con los peligros y riesgos a los que van a estar expuestos y los debidos controles existentes.

3. El responsable SST de CarMedic deberá realizar inspecciones periódicas para verificar el cumplimiento de normas SST durante el tiempo de estadía o duración del servicio contratado.

4. La evaluación del contratista se realizará de forma cualitativa, es decir, si cumple o no cumple con los requisitos anteriores definidos para la contratación. Aquellos que no cumplan con un promedio del 90% de los requisitos no podrán ser contratados nuevamente por la empresa.

4.4 Auditoria y revisión por la dirección

4.4.1 Auditoria de cumplimiento del SG SST

Cómo parte de la gestión del mejoramiento continuo, se ha establecido para la empresa realizar anualmente una auditoria interna de cumplimiento del SG SST con el fin de evaluar la eficacia, conveniencia y adecuación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo.

La auditoría interna del SG SST evaluará como mínimo lo siguiente:

- El cumplimiento de la política de seguridad y salud en el trabajo.
- El resultado de los indicadores de estructura, proceso y resultado
- La participación de los trabajadores.
- El desarrollo de la responsabilidad y la obligación de rendir cuentas.
- El mecanismo de comunicación de los contenidos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, los trabajadores.
- La planificación, desarrollo y aplicación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

- La gestión del cambio.
- La consideración de la seguridad y salud en el trabajo en las nuevas adquisiciones.
- El alcance y aplicación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, frente a los proveedores y contratistas.
- La supervisión y medición de los resultados.
- El proceso de investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, y su efecto sobre el mejoramiento de la seguridad y salud en el trabajo en la empresa.
- El desarrollo del proceso de auditoría.
- La evaluación por parte de la alta dirección.

Por lo anterior, se ha definido el siguiente programa de auditoria interna para el SG SST.

Tabla 13

Programa de auditoria interna del SG SST

PROGRAMA DE AUDITORIA INTERNA DEL SG SST	
1. Resumen	Este programa describe los lineamientos para el programa de auditoria interna del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de CarMedic S.A.S
2. Objetivo de la auditoria	Este programa de auditoría busca establecer las responsabilidades, requisitos y actividades necesarias para la planificación y desarrollo de la auditoría interna al SG SST.
3. Alcance de la auditoria	La auditoría de cumplimiento del SG SST que se realicen en CarMedic S.A.S abarca todos los procesos de la empresa, haciendo énfasis en el cumplimiento de los requisitos del SG SST definidos en el Decreto 1072 de 2015 Para el desarrollo de la auditoria participan los siguientes roles:
4. Responsabilidad	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gerencia: Disponer de los recursos humanos, técnicos y económicos necesarios para la ejecución de las actividades propuestas. ▪ Vigía SST: Atender a las preguntas del auditor y presentar las evidencias que le sean solicitadas. ▪ Responsable SST: Atender la auditoría, entregar las evidencias que solicite el auditor. Una vez finalizada la auditoría, debe comunicar los resultados a las partes interesadas e iniciar las acciones correctivas, preventivas y de mejora que se originen de la auditoría.
5. Vigencia del	El programa de auditoria tendrá una vigencia anual.

Programa

La auditoría se realizará en las instalaciones de CarMedic, los métodos utilizados en la auditoría serán:

6. Metodología

- ✓ Entrevistas
- ✓ Listas de verificación
- ✓ Cuestionarios
- ✓ Revisión documental con el auditado
- ✓ Muestreo

Selección de los auditores

- El auditor podrá ser un profesional en el campo de la seguridad y salud en el trabajo, debe tener licencia vigente en salud ocupacional y no tener ningún tipo de interés en la empresa que pueda generar un conflicto de intereses.
- Haber cursado el curso virtual de 50 horas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Contar con experiencia en auditorías del SG SST.
- No haber participado en las actividades de diseño e implementación del SG SST.

Planificación de la Auditoría

Una vez definido el profesional que realizará la auditoría, se efectuará la planeación de la misma. El responsable será el encargado del SG SST junto con el Vigía SST.

7. Actividades del programa de auditoría**Ejecución de la Auditoría**

Desarrollo de la auditoría por parte del auditor seleccionado; el periodo definido para la ejecución de la auditoría será de un (1) día. Todo el personal médico y administrativo participará en la misma.

Informe de la Auditoría

El auditor realizará el informe de los hallazgos encontrados durante la auditoría. Para ello, utilizará el formato descrito en el Apéndice R.

Formulación de acciones correctivas, preventivas y de mejora

Una vez se cuente con el informe de auditoría, este será revisado por el administrador del SG-SST, el Vigía SST y la alta dirección, y a partir de las no conformidades o de las recomendaciones que se presenten, se realizarán las acciones correctivas, preventivas y de mejora que sean necesarias.

Nota. Programa de auditoría interna del SG SST.

4.4.2 Revisión por la alta dirección

De forma anual se realizará la revisión del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de CarMedic por parte de la Gerencia General, de conformidad con las modificaciones en los procesos, resultados de las auditorías y demás entradas para la revisión. Esta revisión incluirá entre otros los resultados de la accidentalidad, enfermedades laborales, estructura y proceso del SG SST.

Esta revisión generará acciones correctivas y preventivas que le ayudaran al sistema a su mejora continua.

Las conclusiones de la revisión se deben documentar y comunicar al vigía SST y al responsable del SG SST, quien deberá definir e implementar las acciones preventivas, correctivas y de mejora a que hubiere lugar.

4.4.3 Procedimiento para el reporte y la investigación de incidentes y accidentes de trabajo y enfermedades laborales

Para el reporte y la investigación de incidentes y accidentes de trabajo y enfermedades laborales se definió el presente procedimiento partiendo de lo definido en la Resolución 1401 de 2007, en la cual se establecen las obligaciones y requisitos mínimos para realizar la investigación de incidentes y accidentes de trabajo, con el fin de identificar las causas, hechos y situaciones que los han generado, e implementar las medidas correctivas encaminadas a eliminar o minimizar condiciones de riesgo y evitar su recurrencia.

Tabla 14

Procedimiento para el reporte y la investigación de incidentes y accidentes de trabajo y enfermedades laborales

PROCEDIMIENTO PARA EL REPORTE Y LA INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES Y ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES LABORALES	
1. Resumen	Este procedimiento describe los pasos a seguir para el reporte y la investigación de incidentes y accidentes de trabajo y enfermedades laborales que se presenten en CarMedic S.A.S., que afecten la seguridad y salud de los trabajadores.
2. Alcance	Este procedimiento aplica para todos los procesos y áreas funcionales de CarMedic S.A.S.
3. Responsable	Responsable SST
4. Registros	Reporte actos, condiciones, incidentes y accidentes de trabajo.

Investigación de incidentes y accidentes de trabajo.

5.1 Accidente de Trabajo

Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo. Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador. También se considerará como accidente de trabajo el ocurrido durante el ejercicio de la función sindical aunque el trabajador se encuentre en permiso sindical siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función. De igual forma se considera accidente de trabajo el que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúe por cuenta o en representación del empleador. (Ley 1562 de 2012).

5.2 Accidente Grave

Aquel que trae como consecuencia amputación de cualquier segmento corporal; fractura de huesos largos (fémur, tibia, peroné, húmero, radio y cúbito); trauma craneoencefálico; quemaduras de segundo y tercer grado; lesiones severas de mano, tales como aplastamiento o quemaduras; lesiones severas de columna vertebral con compromiso de médula espinal; lesiones oculares que comprometan la agudeza o el campo visual o lesiones que comprometan la capacidad auditiva (Res. 1401 de 2007).

5. Definiciones

5.3 Acto Inseguro

Hace referencia a todas las acciones y decisiones humanas, que pueden ocasionar una situación insegura o un incidente, con consecuencias para el trabajador, el desarrollo de procesos, el medio ambiente y otras personas. También se refiere al comportamiento inseguro que incluye la falta de acciones para informar o corregir condiciones inseguras.

5.4 ARL

Aseguradora de riesgos laborales.

5.5 Causas Básicas

Causas reales que se manifiestan detrás de los síntomas; razones por las cuales ocurren los actos y condiciones subestándares o inseguros; factores que una vez identificados permiten un control administrativo significativo. Las causas básicas ayudan a explicar por qué se cometen actos subestándares o inseguros y por qué existen condiciones subestándares o inseguras. (Resolución 1401 de 2007).

5.6 Causas Inmediatas

Circunstancias que se presentan justamente antes del contacto; por lo general son observables o se hacen sentir. Se clasifican en actos subestándares o actos inseguros (comportamientos que podrían dar paso a la ocurrencia de un accidente o incidente) y condiciones subestándares o condiciones inseguras (circunstancias que podrían dar paso a la ocurrencia de un accidente o incidente). (Resolución 1401 de 2007).

5.7 Condición Insegura

Es todo elemento de los equipos, la materia prima, las herramientas, las máquinas, las instalaciones o el medio ambiente que se convierte en un peligro para las personas, los bienes, la operación y el medio ambiente y que bajo determinadas condiciones puede generar un incidente o accidente de trabajo.

5.8 Enfermedad Laboral

Es enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. El Gobierno Nacional, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgos ocupacionales, será reconocida como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes. (Ley 1562 de 2012).

5.9 Evento

Para efectos de este procedimiento se llama evento a los incidentes y accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

5.10 FURAT

Formato único de reporte de accidente de trabajo.

5.11 FUREL

Formato único de reporte de enfermedad laboral.

5.12 Incidente de Trabajo

Suceso acaecido en el curso del trabajo o en relación con este, que tuvo el potencial de ser un accidente, en el que hubo personas involucradas sin que sufrieran lesiones o se presentaran daños a la propiedad y/o pérdida en los procesos. (Resolución 1401 de 2007).

5.13 Peligro

Fuente, situación o acto con un potencial de daño en términos de lesión o enfermedad o una combinación de estas. (Decreto 1443 de 2014).

5.14 Reporte

Para efectos de este procedimiento, informe por escrito acerca del incidente o accidente de trabajo.

5.15 Riesgo

Combinación de la posibilidad de la ocurrencia de un evento peligroso o exposición y la severidad de lesión o enfermedad que pueden ser causados por el mismo. (Decreto 1443 de 2014).

5.16 EPS

Entidad promotora de salud.

6. Desarrollo del

6.1 Funciones y Responsabilidades

procedimiento

6.1.1 Responsable del SG SST

- Definir los lineamientos para la gestión del reporte e investigación de incidentes y accidentes de trabajo.
- Convocar al equipo investigador una vez ocurra el evento para la investigación y análisis de este.
- Documentar los eventos y las investigaciones de los mismos.
- Hacer seguimiento y cierre a los planes de acción definidos en las investigaciones.
- Enviar los FURAT y la documentación de las investigaciones de accidentes graves o mortales a la ARL y al Ministerio del Trabajo, según la legislación aplicable.
- Enviar copia de los FURAT a las EPS donde se encuentren afiliados los trabajadores que tengan accidentes laborales, así como copia de los FUREL de los trabajadores que tengan como diagnóstico una presunta enfermedad de origen laboral.
- Identificar y gestionar condiciones y comportamientos inseguros que puedan llevar a cabo la materialización de incidentes, accidentes laborales y enfermedades laborales.
- Garantizar el cumplimiento de todo lo descrito en el presente procedimiento.
- Gestionar, implementar, hacer seguimiento y verificar la eficacia de los planes de acción definidos por parte del equipo investigador.
- Proponer y aplicar acciones de mejora para evitar la ocurrencia de eventos.

6.1.2 Trabajadores en general

- Identificar condiciones y comportamientos inseguros que puedan llevar a cabo la materialización de incidentes, accidentes y enfermedades.
- Informar y reportar de manera inmediata todos los eventos que ocurran.
- Informar sobre su estado de salud, incapacidades y recomendaciones médicas.
- Participar en la investigación de los eventos.
- Proponer y aplicar acciones de mejora para evitar la ocurrencia de eventos.

6.1.3 Vigía SST

- Identificar condiciones y comportamientos inseguros que puedan llevar a cabo la materialización de incidentes, accidentes y enfermedades.
- Participar en la investigación de los eventos.
- Realizar seguimiento a los planes de acción definidos en las

investigaciones de los eventos.

- Proponer y aplicar acciones de mejora para evitar la ocurrencia de eventos.

PARA EL REPORTE E INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES Y ACCIDENTES DE TRABAJO

Reportar lo sucedido

El evento debe ser reportado de forma inmediata al responsable SST, ya sea por el trabajador involucrado o un observador.

El reporte inicial se realiza de forma verbal.

Hacer

En caso de accidente, antes de emprender cualquier acción, se debe brindar primeros auxilios al trabajador lesionado de ser necesario por parte del personal capacitado para ello.

Nota 1: Cada trabajador tiene la responsabilidad de realizar el reporte de actos y condiciones inseguras existentes en sus puestos de trabajo o en general dentro de la empresa.

Los reportes deben realizarse en el formato de reporte de actos, condiciones, incidentes y accidentes de trabajo y entregar al responsable SST o Líder inmediato.

Llamar a la línea de atención de la ARL en caso de accidente

El responsable SST debe llamar a la línea de atención de ARL para informar sobre la ocurrencia del accidente y gestionar el traslado del trabajador a un centro médico.

Tener la siguiente información de la persona lesionada:

Hacer

- Nombres y apellidos
- Número de identificación
- Teléfono fijo o celular
- Descripción del suceso
- Fecha y hora del suceso

Nota 2: Para el traslado al centro médico si se requiere ambulancia la debe gestionar el Gerente o Responsable SST.

Elaborar el FURAT

Hacer

Para casos de accidentes de trabajo, el responsable SST debe elaborar el formato único de accidentes de trabajo de la ARL o diligenciarlos a través del reporte virtual en la página web de la ARL en un periodo no superior a 48 horas hábiles ocurrido el evento.

Enviar copia del FURAT a la EPS

Hacer

Se debe hacer copia del FURAT y enviar a la EPS a la cual se encuentra afiliada la persona lesionada y al Ministerio de trabajo en caso de que sea un accidente grave o mortal, dentro de las 48 horas hábiles siguientes a la ocurrencia del evento.

Convocar al equipo investigador

Se debe convocar al equipo investigador para realizar la investigación del evento, el cual debe estar conformado por las siguientes personas:

Planear

- Persona lesionada (si no puede estar presente tener la versión).
- Jefe inmediato.
- Vigía SST.
- Representante SST con licencia.
- De acuerdo a la magnitud del evento se podrá convocar también a personas de otras áreas que se consideren pertinentes.

Nota 3: Esta convocatoria se debe realizar en los 5 días calendario siguientes a la

ocurrencia del evento.

Realizar la investigación del evento

Hacer

El equipo investigador debe recopilar y consolidar la información pertinente sobre el evento, identificar las causas y definir las acciones para intervenir dichas causas dentro de los 15 días calendario siguientes a la ocurrencia del evento. La investigación deberá realizarse en el formato de investigación de incidencias y accidentes de trabajo definido por la empresa.

Esta información puede incluir:

- Versión de testigos.
- Versión de la persona lesionada.
- Registros fotográficos.
- Procedimientos, estándares, etc.

Elaborar los planes de acción preventivos, correctivos y de mejoramiento

Hacer

Derivado de las investigaciones se deben elaborar los planes de acciones correctivas, preventivas o de mejoramiento. Estas acciones deben ser compartidas al personal junto con las causas que originaron el evento a través de una lección aprendida.

Enviar copia de la investigación a la ARL

Hacer

Para casos donde ocurran accidentes graves o mortales, enviar a la ARL copia de la investigación del evento dentro de los 15 días calendario siguientes a la ocurrencia. Las acciones resultado de la revisión por la ARL deben ser gestionadas e incluidas en los planes de acción del evento.

Alimentar las estadísticas SST

Hacer/Verificar

Se debe alimentar la base de datos de caracterización de la accidentalidad y medir los indicadores del SG SST en los periodos definidos.

Ejecutar los planes de acción

Hacer

Se deben ejecutar los planes de acción definidos en la investigación del evento, y anexar a la investigación las evidencias de la ejecución.

En caso de accidente grave o mortal, copia de las evidencias deben ser remitidas a la ARL según los plazos de ejecución definidos.

Realizar seguimiento a las acciones ejecutadas

Verificar

Es responsabilidad del área de SST realizar el seguimiento a la eficacia de las acciones ejecutadas de los planes de acción y presentar informes a la Gerencia.

PARA ENFERMEDADES DE ORIGEN LABORAL

Diagnosticar posible enfermedad laboral

Hacer

El trabajador se dirige a su EPS en donde el médico tratante le diagnostico una posible enfermedad laboral, solicitando la remisión médica a Medicina Laboral para su evaluación y valoración.

Hacer/Verificar

Realizar proceso de calificación del origen de la enfermedad (primera instancia)

Con el concepto de medicina laboral y resultados de exámenes médicos y pruebas diagnósticas, el trabajador gestiona los trámites de calificación del origen de la enfermedad laboral en primera instancia ante la EPS a la cual se encuentra afiliado.

Notificación del proceso de calificación de la enfermedad laboral en primera instancia

Hacer El responsable SST recibe notificación de la EPS del trámite de calificación del origen de la enfermedad en primera instancia, donde solicita la documentación requerida para este proceso.

Recolectar y enviar documentos

Hacer Se recolectan todos los documentos solicitados por la EPS y se envían dentro de los plazos definidos.

Recibir concepto emitido por la EPS

Hacer El responsable SST recibe el concepto de la enfermedad emanado por medicina laboral de la EPS, en donde se describe si la enfermedad del trabajador es de origen laboral o común y se incluye en el programa de vigilancia epidemiológica a que haya lugar.

Si la enfermedad es de origen común se archiva el concepto en la hoja de vida del colaborador y se le efectúa seguimiento a las recomendaciones médicas; si la enfermedad es de origen laboral se abre el caso y se pasa a la siguiente actividad.

Elaborar reporte a la ARL

Hacer Si el concepto de la enfermedad es de origen laboral se debe reportar a la ARL mediante el FUREL, dentro de los 2 días hábiles siguientes al diagnóstico.

Realizar proceso de calificación del origen de la enfermedad (segunda instancia)

Revisar y emitir concepto de aceptación o no aceptación del origen de la enfermedad en estudio:

- Hacer/Verificar*
- a) No hay controversia sobre la calificación, la ARL procede al reconocimiento y pago de prestaciones asistenciales y económicas a que tenga derecho el trabajador y le envía las recomendaciones al empleador sobre manejo en su puesto de trabajo (reubicación, readaptación de tareas, o rediseños al puesto de trabajo).
 - b) Si surge controversia o el funcionario no está de acuerdo, las discrepancias serán resueltas por una junta integrada por representantes de las entidades administradoras de salud y de riesgos profesionales.
 - c) De persistir el desacuerdo se inicia el proceso de calificación por parte de las Juntas de Calificación de Invalidez.

Registrar origen

Hacer El responsable del SG SST de acuerdo al origen de la enfermedad realiza el registro. Si la enfermedad es de origen común se archiva en la hoja de vida del trabajador y se vincula al programa de vigilancia epidemiológico que corresponda. Si es de origen laboral se realiza el registro y seguimiento a las recomendaciones médicas y al programa de vigilancia epidemiológico que corresponda.

	Establecer plan de acción
Hacer/Actuar	Establecer el plan de acción para la implementación de las recomendaciones laborales emitidas por la EPS o ARL.
	Seguimiento a recomendaciones laborales
Verificar	Se realiza el monitoreo de las recomendaciones emanadas por la EPS o ARL, verificando su cumplimiento.
7. Anexos	Apéndice S. Reporte de actos, condiciones, incidentes y accidentes de trabajo. Apéndice T. Investigación de incidentes y accidentes de trabajo.

Nota. Procedimiento para el reporte y la investigación de incidentes y accidentes de trabajo.

4.4.4 Acciones preventivas y correctivas

Con base en los resultados de la supervisión y medición de la eficacia del SG SST, las auditorías y revisiones por la Gerencia, se implementaran acciones preventivas y correctivas orientadas a:

- Identificar y analizar las causas fundamentales de las no conformidades del sistema de gestión de la SST.
- La adopción, planificación, aplicación, comprobación de la eficacia y documentación de las medidas preventivas y correctivas.

Para ello, en el Apéndice U se estableció el formato para la documentación de acciones preventivas y correctivas.

4.5 Mejoramiento

4.5.1 Mejora Continua

Con el objetivo de mejorar de forma continua la eficacia del Sistema de Gestión, CarMedic adelantará acciones de mejoramiento partiendo de fuentes como:

- El cumplimiento de los objetivos del SG SST.
- Los resultados de la intervención de los riesgos priorizados.
- Los resultados de la auditoría y revisión por la Gerencia, incluyendo las investigaciones de los incidentes, accidentes y enfermedades laborales.
- Las recomendaciones de los trabajadores expuestas por el Vigía SST.
- Los resultados de los programas de prevención y promoción.
- Los cambios en la legislación que le competen a la empresa.

Para el registro de dichas acciones de mejora, en el Apéndice V se definió el formato para su registro.

Capítulo 5. Conclusiones

- Al realizar la evaluación inicial de la seguridad y salud en el trabajo en CarMedic S.A.S según lo definido en el artículo 2.2.4.6.16 del decreto 1072 de 2015 y conforme a los requisitos de la resolución 0312 de 2019 en su artículo 3, estándares mínimos del SG SST para empresas de menos de diez (10) trabajadores clasificadas con riesgo I, II y III; la empresa no contaba con un cumplimiento legal, pues no tenía estructurado un SG SST junto con sus procedimientos, métodos y actividades para brindar cumplimiento legal en materia de SST y asegurar el cuidado y bienestar de su población trabajadora.
- Con el diseño de las fases de planificación y organización, aplicación, auditoría y revisión por la dirección y mejoramiento, la empresa cuenta con las herramientas para iniciar la gestión de sus peligros y riesgos, implementar acciones para prevenir accidentes de trabajo y la aparición de enfermedades de origen laboral, dando así cumplimiento a los requisitos definidos en el decreto único reglamentario 1072 de 2015.
- Con la definición de la política de Seguridad y Salud en Trabajo se establece la base estructural del Sistema de Gestión, mediante esta declaración la Gerencia General fija su compromiso para identificar y gestionar los peligros y riesgos en los puestos de trabajo, cumplir los requisitos en materia de SST y proteger la salud y seguridad de todos los trabajadores mediante la mejora continua del SG SST.

- Realizar la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos en CarMedic S.A.S, permitió determinar que el riesgo predominante es el riesgo biomecánico, para lo cual se estableció su control mediante el programa de prevención de lesiones osteomusculares, también se identificaron riesgos de carácter físico, psicosocial, naturales, de seguridad, químicos y biológicos, estos con un nivel de riesgo medio y bajo.
- Con el diseño de las diferentes fases o etapas del SG SST se elaboró documentación requerida por el Decreto 1072 en su capítulo 6, lo cual le genera una oportunidad a CarMedic frente al adelanto y cumplimiento de este requisito legal y gestión de su sistema de seguridad y salud en el trabajo; a través de la fase de planificación y organización, se documentó el diagnóstico inicial de las condiciones de SST, política de Seguridad y Salud en el trabajo, objetivos del SG SST, roles y responsabilidades, programa de capacitación, procedimiento para la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos y determinación de controles, procedimiento para la identificación de requisitos legales y otros, plan de trabajo anual, asignación de recursos para el SG SST, encuesta de perfil sociodemográfico y procedimiento de exámenes médicos ocupacionales, acta para el nombramiento del vigía SST, procedimiento de comunicación, participación y consulta e indicadores del SG SST. Para la etapa de aplicación del SG SST, se diseñó el plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias con sus respectivos PONs, programas de promoción y prevención, procedimiento para la gestión de cambios, procedimiento para la gestión de compras o adquisiciones y se definieron los criterios SST para las contrataciones. En

la fase de Auditoria y Revisión por la dirección se elaboró el programa de auditorias internas del SG SST y bases para la revisión por la dirección, procedimiento para el reporte y la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales; finalmente en la etapa de Mejoramiento se relacionaron pautas para adelantar acciones de mejora dentro del SG SST.

Capítulo 7. Recomendaciones

Partiendo de los resultados obtenidos durante todo el desarrollo del proyecto, se recomienda lo siguiente:

- Asignar un responsable del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo que cumpla con el perfil requerido según la normatividad Colombiana.
- Implementar el plan de trabajo, los controles propuestos a los riesgos, los procedimientos y programas para mejorar de forma continua la seguridad y salud de todos los trabajadores.
- Realizar el seguimiento y la medición de las actividades propuestas y los resultados obtenidos.
- Generar las acciones correctivas, preventivas y de mejora necesarias para el fortalecimiento y mejora del sistema de gestión SST.
- Divulgar a sus colaboradores la documentación generada mediante este proyecto como parte de la gestión de la SST al interior de la empresa.

Referencias

- ARL SURA. (s.f.). *Centro de documentación* . Obtenido de <https://www.arlsura.com>
- Bavaresco, G. (s.f.). *Historia de la seguridad industrial y prevención de accidentes*.
Obtenido de GABP INGENIERIA : <https://gabpingenieria.weebly.com/>
- Carvajal Montealegre, D. M., & Molano Velandia, J. H. (Diciembre de 2012). APORTE DE LOS SISTEMAS DE GESTIÓN EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES A LA GESTIÓN DE LA SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO. *Movimiento científico* , 158-174.
- César G. Lizarazoa, J. M. (s.f.). BREVE HISTORIA DE LA SALUD OCUPACIONAL EN COLOMBIA . Bogotá, Colombia: Departamento de Ingeniería Industrial. Pontificia Universidad Javeriana. .
- Cogua, Y. L. (2017). DISEÑO DEL SISTEMA DE GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN ELTRABAJO SG-SST PARA LA EMPRESA GIGA INGENIERIA INTEGRAL S.A.S. Sogamoso, Colombia.
- Comisión Septima del Senado . (23 de Diciembre de 1993). *Diario Oficial No. 41.148*.
Obtenido de
<http://www.comisionseptimasenado.gov.co/salud/SALUD%20EN%20LEY%20100%20DE%201993.pdf>
- CompromISO SENA. (s.f.). *Documentos SIG*. Obtenido de <http://compromiso.sena.edu.co>
- Congreso de la Republica . (23 de Enero de 2006). Ley 1010. Bogotá, Colombia: Diario Oficial No. 46.160.

Congreso de la Republica. (17 de Diciembre de 2002). Ley 776 . Bogotá, Colombia: Diario Oficial No. 45.037.

Congreso de la Republica. (11 de Julio de 2012). Ley 1562 . Bogotá, Colombia : Diario Oficial No. 48.488.

Creadess. (19 de Septiembre de 2012). Conozca tres tipos de investigación: Descriptiva, exploratoria y explicativa. España.

Fasecolda. (2018). Accidentes de trabajo en Colombia en cifras. Bogotá, Colombia.

Función Pública. (1950). *Gestor Normativo*. Obtenido de <http://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=33104>

Gallegos, W. L. (2012). Revisión Histórica de la Salud Ocupacional y la Seguridad Industrial. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 45-52.

Garcia, M. A. (2018). LA TEORÍA GENERAL DE LOS SISTEMAS EN LA GESTIÓN DEL RIESGO. *TECKNE*, 34-38.

Ibáñez, C. L., & Egoscozábal, A. M. (2008). Metodologías de la investigación en las ciencias sociales: Fases, fuentes y selección de técnicas. *EAN*, 5-18.

ICONTEC . (15 de Octubre de 2015). NTC ISO 9000. Bogotá, Colombia.

ICONTEC. (15 de Diciembre de 2010). GTC 45. Bogotá, Colombia.

Instituto Nacional de Formación Técnica Profesional . (19 de Mayo de 2017). Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Ciénaga, Magdalena, Colombia.

ISOTools. (20 de Abril de 2016). La Seguridad y la Salud en el mundo.

ISOTools. (30 de Agosto de 2016). *Plataforma tecnológica para la gestión de la excelencia. Blog Calidad y Excelencia*. Obtenido de www.isotools.org

ISOTools Excellence. (s.f.). La norma ISO 18001. Una herramienta para la gestión de la seguridad y la salud ocupacional. Bogotá, Colombia.

Ministerio de la Protección Social. (14 de Mayo de 2007). Resolución 1401. Bogotá, Colombia: Diario Oficial No. 46.638.

Ministerio de Protección Social . (16 de Julio de 2007). Resolución 2346. Bogotá, Colombia.

Ministerio de Trabajo. (13 de Febrero de 2019). Resolución 0312. Bogotá, Colombia.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (Junio de 1986). Resolución 2013 . Bogotá.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (31 de Marzo de 1989). RESOLUCIÓN 1016 . Bogotá, Colombia: Diario Oficial.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (22 de Junio de 1994). DECRETO 1295. Bogotá, Colombia : Diario Oficial No. 41.405.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (31 de Julio de 2002). DECRETO 1607. Bogotá, Colombia : Diario Oficial No. 44.892.

Ministerio de Transporte. (28 de Diciembre de 2012). Resolución 0012336. Bogotá, Colombia.

Ministerio del Trabajo . (26 de Mayo de 2015). Decreto 1072 . Bogotá, Colombia.

Ministerio del Trabajo. (14 de Julio de 2014). Decreto 1443. Bogotá, Colombia.

Ministerio del Trabajo. (12 de Agosto de 2014). Decreto 1507 . Bogotá, Colombia.

Ministerio del Trabajo. (2015). Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Murcia Amorocho, J., & Sanmiguel Amaya, H. J. (2017). Diseño e implementación del sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de acuerdo al Decreto 1072 de 2015 para la empresa Gamac Colombia S.A.S. Bucaramanga, Colombia.

OIT. (28 de Abril de 2011). SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SST:UNA HERRAMIENTA PARA LA MEJORA CONTINUA. Turín, Italia.

Pedraza, K. L. (Mayo de 2016). DISEÑO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, BASADO EN LA INTEGRACIÓN DE LA NORMA OHSAS 18001:2007 Y LIBRO 2 PARTE 2 TITULO 4TO CAPÍTULO 6 DEL DECRETO 1072 DE 2015 EN LA EMPRESA INGENIERÍA & SERVICIOS SARBOH S.A.S. Bogotá, Colombia.

Pinilla, M. R. (Octubre de 2016). LOS SG SST EN COLOMBIA . Bogotá.

Presidencia de la Republica. (3 de Agosto de 1994). Decreto 1772. Bogotá, Colombia.

Presidencia de la Republica. (26 de Agosto de 1996). Decreto 1530 . Bogotá, Colombia.

Presidencia de la Republica. (7 de Julio de 2009). DECRETO 2566 9. Bogotá, Colombia.

Ruíz, E. A. (s.f.). Generalidades de la Salud Ocupacional y Seguridad Industrial en Colombia. Bogotá, Colombia.

Sánchez-Toledo & Asociados. (Febrero de 2015). El origen de OHSAS 18001: Sistemas de gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Zaragoza, España.

Secretaria General del Senado. (1979). *Diario Oficial No. 35308*. Obtenido de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0009_1979.html

Secretaria Juridica Distrital . (14 de Marzo de 1984). *Diario Oficial 36561*. Obtenido de <https://www.bogotajuridica.gov.co/sisjur/normas/Normal.jsp?i=1357>

Serna Botero, S. M., & Zapata Hernández, A. M. (2014). DISEÑO DE UN SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN LA EMPRESA C.I. INDUSTRIAS FH S.A. Medellín, Antioquia.

Supersalud. (25 de Septiembre de 2014). Procedimiento Gestión de actos y condiciones inseguras. Colombia.

Apéndices

Apéndice A. Observación directa

¿Qué Observar?	¿Para qué observar?
Trabajo realizado por los trabajadores	Para ver la manera en que los trabajadores desarrollan sus tareas, si se hacen de forma repetitiva, el tiempo gastado en una labor, el método usado para la tarea y el uso de EPPs.
Instalaciones, equipos y/o herramientas de trabajo	Para conocer el estado físico de las áreas de trabajo, el estado de los equipos y herramientas y los peligros existentes relacionados. Determinar las posibles condiciones inseguras.
Comportamiento de los trabajadores	Para ver si los trabajadores adoptan comportamientos seguros, si se cometen actos inseguros por el personal.
Equipos y herramientas para la atención de emergencias	Determinar si la empresa tiene los elementos para atender un evento de emergencia.
Puestos de trabajo	Para ver las condiciones de los puestos de trabajo del personal, conocer las posibles lesiones o eventos asociados a los puestos de trabajo.
Comunicación SST	Conocer si existen métodos de comunicación directa con los trabajadores relacionados con la prevención de ATEL y promoción de la salud, el autocuidado y el bienestar laboral.

Apéndice B. Formato lista de chequeo

LISTA DE CHEQUEO				
Empresa:		Aplicado por:		Fecha:
Aspectos Relacionados con el Puesto de Trabajo				
No	ASPECTOS Y ELEMENTOS A VERIFICAR	CUMPLE		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	La pantalla se encuentra ubicada frente al usuario.			
2	El borde superior de la pantalla se encuentra a la altura de los ojos.			
3	La pantalla se encuentra ubicada a una distancia entre 45 y 70 cm de los ojos.			
4	La pantalla presenta caracteres estables y no se evidencian reflejos sobre la misma.			
5	Las dimensiones del plano de trabajo permiten la adecuada organización de los elementos que se requieren para la ejecución de la labor			
6	Existe suficiente espacio bajo el plano de trabajo que permita la movilización de Miembros Inferiores.			
7	El teclado y el mouse se encuentran a la misma altura sobre la superficie de trabajo.			
8	Los antebrazos quedan soportados sobre la superficie de trabajo (durante la digitación o tareas manuales).			
9	La manipulación de mouse se muestra adecuada.			
10	La Silla cuenta con características ergonómicas (eje central ajustable, apoyo de 5 patas y es acolchada).			
11	El espaldar de la silla favorece un adecuado apoyo dorso-lumbar.			
12	Se observa que la silla carece de mantenimiento.			
14	Se observan cables sueltos sin canalizar en pasillos de circulación o acceso al puesto de trabajo.			
15	Se observa que el escritorio carece de mantenimiento o está deteriorado			
16	Usa apoya pies.			
17	El espacio de trabajo es suficiente.			
18	El puesto de trabajo se encuentra ordenado.			

Aspectos Ambientales				
<i>No</i>	ASPECTOS Y ELEMENTOS A VERIFICAR	CUMPLE		OBSERVACIONES
		<i>SI</i>	<i>NO</i>	
1	La iluminación se percibe adecuada para el tipo de labor a realizar (Verificar presencia de sombras o deslumbramiento).			
2	Existe exposición del trabajador a radiación solar.			
3	Se percibe presencia de ruido que cause Discomfort en el trabajador.			
4	El trabajador percibe temperatura que le genere Discomfort.			
5	Las condiciones de ventilación del espacio se perciben adecuadas.			
Aspectos Biomecánicos				
<i>No</i>	ASPECTOS Y ELEMENTOS A VERIFICAR	CUMPLE		OBSERVACIONES
		<i>SI</i>	<i>NO</i>	
1	El trabajador adopta postura prolongada en sedente durante el 75% o más de la jornada laboral			
2	Se perciben posturas contra la gravedad durante la ejecución de las tareas.			
3	Se observan ángulos de 90° en codo, rodilla y cadera.			
4	Se observan posturas neutras en cuello y muñeca.			
5	El trabajador realiza cambios de postura de manera periódica. (cada hora)			
6	El trabajador tiene conceptos de higiene postural y los aplica.			
7	El trabajador realiza pausas activas			
Aspectos Relacionados con la Manipulación Manual de Cargas				
<i>No</i>	ASPECTOS Y ELEMENTOS A VERIFICAR	CUMPLE		OBSERVACIONES
		<i>SI</i>	<i>NO</i>	
1	El trabajador tiene capacitación en manipulación manual de cargas.			
2	El trabajador levanta cargas superiores a los 12 Kg durante su jornada laboral.			
3	Se evidencian rotaciones de tronco durante la manipulación manual de cargas.			
4	El trabajador manipula cargas que superan su capacidad física sin ayuda mecánica o de otros compañeros.			

Aspectos relacionados con el orden y aseo				
<i>No</i>	ASPECTOS Y ELEMENTOS A VERIFICAR	CUMPLE		OBSERVACIONES
		<i>SI</i>	<i>NO</i>	
1	Los pisos, pasillos, entradas y salidas se encuentran libres de obstáculos.			
2	El cableado de equipos se encuentra debidamente canalizados y no genera riesgo de caídas o de incendio.			
3	Las áreas de trabajo se encuentran libres de basura, polvo, aceite, agua, combustibles o materiales combustibles (como paños engrasados), productos de limpieza y otros que podrían convertirse en un peligro a la salud y de incendio.			
4	Los baños cuentan con todos los accesorios requeridos (papel higiénico, jabón de manos, toallas para manos, papeleras y otros).			
5	Hay un espacio designado para el lavado de traperos y paños limpiadores.			
Aspectos relacionados con la instalación				
<i>No</i>	ASPECTOS Y ELEMENTOS A VERIFICAR	CUMPLE		OBSERVACIONES
		<i>SI</i>	<i>NO</i>	
1	El piso de encuentra en buenas condiciones, sin perforaciones o hundimientos.			
2	Las áreas cuentan con buena ventilación e iluminación.			
3	Las paredes son estables, no presentan daños ni riesgo de colapso.			
4	Las escaleras presentan buen estado, poseen mecanismo antideslizante.			
5	Las tomas corrientes son seguros.			
Aspectos relacionados con la atención a emergencias				
<i>No</i>	ASPECTOS Y ELEMENTOS A VERIFICAR	CUMPLE		OBSERVACIONES
		<i>SI</i>	<i>NO</i>	
1	Se cuenta con equipos para la atención de emergencias como extintores, gabinetes, espuma cortafuego u otros.			
2	Se cuenta con equipos para la atención de lesionados como botiquines y camillas.			
3	Existe señalización para el caso de emergencias como rutas, salidas, punto de encuentro y otras.			

Apéndice D. Matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos

MATRIZ DE IDENTIFICACION DE PELIGROS, EVALUACION Y VALORACION RIESGOS Y DETERMINACION DE CONTROLES CARMEDIC S.A.S																						
PROCESO	ACTIVIDADES	TAREAS	RUTINARIA: SI O NO	PELIGRO			CONTROLES EXISTENTES			EVALUACION DEL RIESGO						VALORACION DEL RIESGO	MEDIDAS DE INTERVENCION					
				DESCRIPCION	CLASIFICACION	EFFECTOS POSIBLES EN LA SALUD	FUENTE	MEDIO	INDIVIDUO	NIVEL DE DEFICIENCIA	NIVEL DE EXPOSICION	NIVEL DE PROBABILIDAD (P=NO XN)	INTERPRETACION DEL NIVEL DE PROBABILIDAD	NIVEL DE CONSECUENCIA	NIVEL DE RIESGO (NR) E INTERVENCION	INTERPRETACION DEL NIVEL DE RIESGO (NR)	ACEPTABILIDAD DEL RIESGO	ELIMINACION	SUSTITUCION	CONTROLES DE INGENIERIA	CONTROLES ADMINISTRATIVOS, SEÑALIZACION, ADVERTENCIA	EQUIPOS / ELEMENTOS DE PROTECCION PERSONAL
RECEPCION	Recepción del aspirante e ingreso al Sistema Integrado SISEC	Recibir al aspirante e iniciar el proceso de revisión de solicitud de ingreso al sistema	SI	Postura prolongada mantenida: Las actividades de procesamiento de información implican posición sedentaria prolongada	Biomecánico	Dolor lumbar, incomodidad, malas posturas, cansancio. Dolor en miembros inferiores	Ninguno	Ninguno	Pausas activas, higiene postural	2	4	8	Medio	10	80	III Mejorar si es posible. Sería conveniente justificar la intervención y su rentabilidad.	Aceptable	NA	NA	Sillas ergonómicas, diseño de puesto ergonómico	Pausas activas, capacitación en higiene postural	NA
			SI	Movimiento repetitivo: Las actividades de procesamiento de información implican digitación de información y manipulación de mouse.	Biomecánico	Síndrome del túnel carpiano, adormecimientos, calambres en extremidades superiores, trastornos de trauma acumulativo.	Ninguno	Ninguno	Pausas activas	6	4	24	Muy Alto	10	240	II Corregir y adoptar medidas de control inmediato. Sin embargo, suspenda actividades si el nivel de consecuencia está por encima de 60.	No Aceptable	NA	NA	NA	Programa de prevención de lesiones osteomusculares	NA
			SI	Relaciones interlaborales, organización, planeación del trabajo: Interrelación con los demás colaboradores	Psicosocial	Estrés, disminución desempeño laboral, abuso de confianza, falta de compromiso, desmotivación, cansancio.	Ninguno	Ninguno	Ninguno	2	3	6	Medio	10	60	III Mejorar si es posible. Sería conveniente justificar la intervención y su rentabilidad.	Aceptable	NA	NA	NA	Actividades de integración laboral, sensibilización sobre el manejo del estrés	NA
			SI	Disconfort térmico: Calor en el área de trabajo	Físico	Cambios de humor, disconfort térmico, sofocamiento, cefaleas, deshidratación, cansancio.	Ninguno	Uso de ventilador	Ninguno	2	4	8	Medio	10	80	III Mejorar si es posible. Sería conveniente justificar la intervención y su rentabilidad.	Aceptable	NA	NA	Instalación de aire acondicionado	Adecuación de punto de hidratación	NA
			SI	Ruido: Cercanía a talleres de reparación de vehículos	Físico	Dolores de cabeza, irritabilidad, mayor tensión emocional y cansancio. Sensibilidad al ruido	Ninguno	Ninguno	Ninguno	2	2	4	Bajo	10	40	III Mejorar si es posible. Sería conveniente justificar la intervención y su rentabilidad.	Aceptable	NA	NA	NA	Directriz de mantener las ventanas y otras entradas de ruido cerradas y/o selladas	NA

<p>CERTIFICACIÓN</p> <p>Validar huellas del usuario/Validar usuario en el RUNT/Validar aptitud del usuario respecto a requisitos de Anexo 1 de la resolución 0217 de 2014 para obtener el CERTIFICADO DE APTITUD FISICA, MENTAL Y DE COORDINACION MOTRIZ.</p> <p>Se verifica que el aspirante esté inscrito y activo en el RUNT. En caso de no estar inscrito o activo se envía para el trámite o para la escuela de conducción para que realice el proceso inscripción o actualización de datos. Si el aspirante está debidamente inscrito se procede al debido ingreso en recepción.</p>	SI	<p>Postura prolongada mantenida: Las actividades de validación de huella implican una posición sedentaria prolongada</p>	<p>Biomecánico</p>	<p>Dolor lumbar, incomodidad, malas posturas, cansancio. Dolor en miembros inferiores</p>	<p>Ninguno</p>	<p>Ninguno</p>	<p>Pausas activas, higiene postural.</p>	<p>2</p>	<p>4</p>	<p>8</p>	<p>Medio</p>	<p>10</p>	<p>80</p>	<p>III Mejorar si es posible. Sería conveniente justificar la intervención y su rentabilidad.</p>	<p>Aceptable</p>	<p>NA</p>	<p>NA</p>	<p>Sillas ergonómicas, diseño de puesto ergonómico</p>	<p>Pausas activas, capacitación en higiene postural</p>	<p>NA</p>
	SI	<p>Movimiento repetitivo: Por el procesamiento de información implican digitación de información y manipulación de mouse y de huellero digital.</p>	<p>Biomecánico</p>	<p>Síndrome del túnel carpiano, adormecimientos, calambres en extremidades superiores, desordenes de trauma acumulativo.</p>	<p>Ninguno</p>	<p>Ninguno</p>	<p>Pausas activas</p>	<p>6</p>	<p>4</p>	<p>24</p>	<p>Muy Alto</p>	<p>10</p>	<p>240</p>	<p>II Corregir y adoptar medidas de control inmediato. Sin embargo, suspenda actividades si el nivel de consecuencia está por encima de 60.</p>	<p>No Aceptable</p>	<p>NA</p>	<p>NA</p>	<p>NA</p>	<p>Programa de prevención de lesiones osteomusculares</p>	<p>NA</p>
	SI	<p>Relaciones interlaborales, organización, planeación del trabajo: interacción con los demás colaboradores</p>	<p>Psicosocial</p>	<p>Estrés, disminución desempeño laboral, abuso de confianza, falta de compromiso, desmotivación, cansancio.</p>	<p>Ninguno</p>	<p>Ninguno</p>	<p>Ninguno</p>	<p>2</p>	<p>3</p>	<p>6</p>	<p>Medio</p>	<p>10</p>	<p>60</p>	<p>III Mejorar si es posible. Sería conveniente justificar la intervención y su rentabilidad.</p>	<p>Aceptable</p>	<p>NA</p>	<p>NA</p>	<p>NA</p>	<p>Actividades de integración laboral, sensibilización sobre el manejo del estrés</p>	<p>NA</p>
	SI	<p>Disconfort térmico: Calor en el área de trabajo</p>	<p>Físico</p>	<p>Cambios de humor, disconfort térmico, sofocamiento, señaless, deshidratación, cansancio.</p>	<p>Ninguno</p>	<p>Uso de ventilador</p>	<p>Ninguno</p>	<p>2</p>	<p>4</p>	<p>8</p>	<p>Medio</p>	<p>10</p>	<p>80</p>	<p>III Mejorar si es posible. Sería conveniente justificar la intervención y su rentabilidad.</p>	<p>Aceptable</p>	<p>NA</p>	<p>NA</p>	<p>Instalación de aire acondicionado</p>	<p>Adecuación de punto de hidratación</p>	<p>NA</p>
	SI	<p>Ruido: Cercanía a talleres de reparación de vehículos</p>	<p>Físico</p>	<p>Dolores de cabeza, irritabilidad, mayor tensión emocional y cansancio. Hiperacusia (sensibilidad al ruido).</p>	<p>Ninguno</p>	<p>Ninguno</p>	<p>Ninguno</p>	<p>2</p>	<p>2</p>	<p>4</p>	<p>Bajo</p>	<p>10</p>	<p>40</p>	<p>III Mejorar si es posible. Sería conveniente justificar la intervención y su rentabilidad.</p>	<p>Aceptable</p>	<p>NA</p>	<p>NA</p>	<p>NA</p>	<p>Directriz de mantener las ventanas y otras entradas de ruido cerradas y/o selladas</p>	<p>NA</p>
	SI	<p>Radiaciones no ionizantes: Por el uso de equipos de cómputo</p>	<p>Físico</p>	<p>Disminución visual, fatiga, cansancio</p>	<p>Ninguno</p>	<p>Ninguno</p>	<p>Pausas activas, uso de lentes, disminución del brillo del equipo</p>	<p>2</p>	<p>4</p>	<p>8</p>	<p>Medio</p>	<p>10</p>	<p>80</p>	<p>III Mejorar si es posible. Sería conveniente justificar la intervención y su rentabilidad.</p>	<p>Aceptable</p>	<p>NA</p>	<p>NA</p>	<p>NA</p>	<p>Pausas Activas. Capacitación en el cuidado de los ojos</p>	<p>NA</p>
	SI	<p>Mecánico: Manipulación de herramientas de oficina como: cosedora, sacaganchos, bisturí, papetería, etc.</p>	<p>Condiciones de seguridad</p>	<p>Traumas superficiales</p>	<p>Ninguno</p>	<p>Ninguno</p>	<p>Ninguno</p>	<p>2</p>	<p>3</p>	<p>6</p>	<p>Medio</p>	<p>10</p>	<p>60</p>	<p>III Mejorar si es posible. Sería conveniente justificar la intervención y su rentabilidad.</p>	<p>Aceptable</p>	<p>NA</p>	<p>NA</p>	<p>NA</p>	<p>AUTOCUIDADO</p>	<p>NA</p>
	SI	<p>Locativo: Superficies y desplazamiento en sitios de trabajo, superficies planas y escaleras</p>	<p>Condiciones de seguridad</p>	<p>Heridas, golpes, traumatismos desde leves a severos. Contusiones, heridas traumas, fracturas. Caídas a mismo nivel</p>	<p>Ninguno</p>	<p>Antideslizantes en escaleras</p>	<p>Ninguno</p>	<p>2</p>	<p>4</p>	<p>8</p>	<p>Medio</p>	<p>25</p>	<p>200</p>	<p>II Corregir y adoptar medidas de control inmediato. Sin embargo, suspenda actividades si el nivel de consecuencia está por encima de 60.</p>	<p>No Aceptable</p>	<p>NA</p>	<p>NA</p>	<p>Pasamanos en escaleras de ingreso</p>	<p>Sensibilización en autocuidado</p>	<p>NA</p>

			SI	Eléctrico: Contacto con electricidad de Baja tensión (110V). Conexión y desconexión de equipos	Condiciones de seguridad	Traumatismos de tejidos desde leves hasta severos. Choque eléctrico, quemaduras, Potencialización del riesgo de incendio	Ninguno	Toma corrientes protegidos	Ninguno	2	4	8	Medio	10	80	III Mejorar si es posible. Sería conveniente justificar la intervención y su rentabilidad.	Aceptable	NA	NA	NA	Inspecciones periódicas a cableado, tomacorrientes, lamparas, conexiones	NA
			SI	Tecnológico (explosión, incendio): Por equipos de cómputo manipulados	Condiciones de seguridad	Quemaduras, heridas, traumatismos, pérdidas humanas y materiales	Ninguno	Extintores Multipropósito	Buenas prácticas en el uso de eléctricos y electrónicos	2	2	4	Bajo	25	100	III Mejorar si es posible. Sería conveniente justificar la intervención y su rentabilidad.	Aceptable	NA	NA	NA	Capacitación al personal en manejo de extintores y en conatos de incendio	NA
			SI	Públicos (robos, atracos, asaltos, atentados, etc.): Por actividades propias de la empresa	Condiciones de seguridad	Heridas, golpes, traumatismos desde leves a severos	Ninguno	Ninguno	Ninguno	2	4	8	Medio	10	80	III Mejorar si es posible. Sería conveniente justificar la intervención y su rentabilidad.	Aceptable	NA	NA	NA	Sensibilización sobre el Riesgo Publico	NA
			NO	Precipitaciones, lluvias, granizadas, heladas: Por lluvias o granizadas que puedan presentarse en época de invierno	Fenómenos Naturales	Enfermedades respiratorias	Ninguno	Ninguno	Autocuidado	2	2	4	Bajo	10	40	III Mejorar si es posible. Sería conveniente justificar la intervención y su rentabilidad.	Aceptable	NA	NA	NA	Capacitación en prevención de enfermedades respiratorias	NA
			SI	Condiciones de la tarea: Carga mental, contenido de la tarea, demandas emocionales, sistemas de control, definiciones de roles; exigencias del cliente. Alta responsabilidad.	Psicosocial	Estrés, desconcentración, somnolencia, dolor muscular, agotamiento físico, falta de compromiso, desmotivación, cansancio.	Ninguno	Ninguno	Pausas activas	2	3	6	Medio	10	60	III Mejorar si es posible. Sería conveniente justificar la intervención y su rentabilidad.	Aceptable	NA	NA	NA	Actividades de integración laboral, sensibilización sobre el manejo del estrés	NA
PSICOLOGIA	Aplicación de prueba psicologica	Aplicación de un test y pruebas de actitud psico-motricidad (AGX) para conocer si el candidato presenta patologías asociadas a los trastornos mentales y de conducta.	SI	Postura prolongada mantenida: La aplicación de la prueba se realiza en posición sedante.	Biomecánico	Dolor lumbar, incomodidad, malas posturas, cansancio. Dolor en miembros inferiores	Ninguno	Ninguno	Pausas activas, higiene postural.	2	4	8	Medio	10	80	III Mejorar si es posible. Sería conveniente justificar la intervención y su rentabilidad.	Aceptable	NA	NA	Sillas ergonómicas, diseño de puesto ergonómico	Pausas activas, capacitación en higiene postural	NA
			SI	Movimiento repetitivo: Por el procesamiento de información implican digitación de información y manipulación de mouse y de huellero digital.	Biomecánico	Síndrome del tunel carpiano, adormecimientos, calambres en extremidades superiores, desordenes de trauma acumulativo.	Ninguno	Ninguno	Pausas activas	6	4	24	Muy Alto	10	240	II Corregir y adoptar medidas de control inmediato. Sin embargo, suspenda actividades si el nivel de consecuencia está por encima de 60.	No Aceptable	NA	NA	NA	Programa de prevención de lesiones osteomusculares	NA
			SI	Relaciones interlaborales, organización, planeación del trabajo: Interrelación con los demás colaboradores	Psicosocial	Estrés, disminución desempeño laboral, abuso de confianza, falta de compromiso, desmotivación, cansancio.	Ninguno	Ninguno	Ninguno	2	3	6	Medio	10	60	III Mejorar si es posible. Sería conveniente justificar la intervención y su rentabilidad.	Aceptable	NA	NA	NA	Actividades de integración laboral, sensibilización sobre el manejo del estrés	NA
			SI	Disconfort térmico: Calor en el área de trabajo	Físico	Cambios de humor, disconfort térmico, sofocamiento, cefaleas, deshidratación, cansancio.	Ninguno	Uso de ventilador	Ninguno	2	4	8	Medio	10	80	III Mejorar si es posible. Sería conveniente justificar la intervención y su rentabilidad.	Aceptable	NA	NA	Instalación de aire acondicionado	Adecuación de punto de hidratación	NA
			SI	Ruido: Cercanía a talleres de reparación de vehículos	Físico	Dolores de cabeza, irritabilidad, mayor tensión emocional y cansancio. Hiperacusia (sensibilidad al ruido).	Ninguno	Ninguno	Ninguno	2	2	4	Bajo	10	40	III Mejorar si es posible. Sería conveniente justificar la intervención y su rentabilidad.	Aceptable	NA	NA	NA	Directriz de mantener las ventanas y otras entradas de ruido cerradas y/o selladas	NA

			SI	Radiaciones no ionizantes: Por el uso de equipos de cómputo	Físico	Disminución visual, fatiga, cansancio	Ninguno	Ninguno	Pausas activas, uso de lentes, disminución del brillo del equipo	2	4	8	Medio	10	80	III Mejorar si es posible. Sería conveniente justificar la intervención y su rentabilidad.	Aceptable	NA	NA	NA	Pausas Activas, Capacitación en el cuidado de los ojos	NA
			SI	Mecánico: Manipulación de herramientas de oficina como: cosedora, sacaganchos, bisturí, papelería, etc.	Condiciones de seguridad	Traumas superficiales	Ninguno	Ninguno	Ninguno	2	3	6	Medio	10	60	III Mejorar si es posible. Sería conveniente justificar la intervención y su rentabilidad.	Aceptable	NA	NA	NA	AUTOCUIDADO	NA
			SI	Locativo: Superficies y desplazamiento en sitios de trabajo, superficies planas y escaleras	Condiciones de seguridad	Heridas, golpes, traumatismos desde leves a severos. Contusiones, heridas traumas, fracturas. Caídas al mismo nivel	Ninguno	Antideslizantes en escaleras	Ninguno	2	4	8	Medio	25	200	II Corregir y adoptar medidas de control inmediato. Sin embargo, suspenda actividades si el nivel de consecuencia está por encima de 60.	No Aceptable	NA	NA	Pasamanos en escaleras de ingreso	Sensibilización en autocuidado	NA
			SI	Eléctrico: Contacto con electricidad de Baja tensión (110V). Conexión y desconexión de equipos	Condiciones de seguridad	Traumatismos de tejidos desde leves hasta severos. Choque eléctrico, quemaduras, Potencialización del riesgo de incendio	Ninguno	Toma corrientes protegidos	Ninguno	2	4	8	Medio	10	80	III Mejorar si es posible. Sería conveniente justificar la intervención y su rentabilidad.	Aceptable	NA	NA	NA	Inspecciones periódicas a cableado, tomacorrientes, lámparas, conexiones	NA
			SI	Tecnológico (explosión, incendio): Por equipos de cómputo manipulados	Condiciones de seguridad	Quemaduras, heridas, traumatismos, pérdidas humanas y materiales	Ninguno	Extintores Multipropósito	Buenas prácticas en el uso de eléctricos y electrónicos	2	2	4	Bajo	25	100	III Mejorar si es posible. Sería conveniente justificar la intervención y su rentabilidad.	Aceptable	NA	NA	NA	Capacitación al personal en manejo de extintores y en conatos de incendio	NA
			SI	Públicos (robos, atracos, asaltos, atentados, etc.): Por actividades propias de la empresa	Condiciones de seguridad	Heridas, golpes, traumatismos desde leves a severos	Ninguno	Ninguno	Ninguno	2	4	8	Medio	10	80	III Mejorar si es posible. Sería conveniente justificar la intervención y su rentabilidad.	Aceptable	NA	NA	NA	Sensibilización sobre el Riesgo Publico	NA
			NO	Precipitaciones, lluvias, granizadas, heladas: Por lluvias o granizadas que puedan presentarse en época de invierno	Fenómenos Naturales	Enfermedades respiratorias	Ninguno	Ninguno	Autocuidado	2	2	4	Bajo	10	40	III Mejorar si es posible. Sería conveniente justificar la intervención y su rentabilidad.	Aceptable	NA	NA	NA	Capacitación en prevención de enfermedades respiratorias	NA
			SI	Condiciones de la tarea: Carga mental, contenido de la tarea, demandas emocionales, sistemas de control, definiciones de roles; exigencias del cliente. Alta responsabilidad.	Psicosocial	Estrés, desconcentración, somnolencia, dolor muscular, agotamiento físico, falta de compromiso, desmotivación, cansancio.	Ninguno	Ninguno	Pausas activas	2	3	6	Medio	10	60	III Mejorar si es posible. Sería conveniente justificar la intervención y su rentabilidad.	Aceptable	NA	NA	NA	Actividades de integración laboral, sensibilización sobre el manejo del estrés	NA
FONOAUDIOLOGIA	Prueba de fonocardiología	Evaluar el umbral auditivo del usuario mediante pruebas	SI	Postura prolongada mantenida: Las actividades repetitivas se realizan en posición sedante.	Biomecánico	Dolor lumbar, incomodidad, malas posturas, cansancio. Dolor en miembros inferiores	Ninguno	Ninguno	Pausas activas, higiene postural.	2	4	8	Medio	10	80	III Mejorar si es posible. Sería conveniente justificar la intervención y su rentabilidad.	Aceptable	NA	NA	Sillas ergonómicas, diseño de puesto ergonómico	Pausas activas, capacitación en higiene postural	NA

OPTOMETRIA	Prueba de Optometria	Evaluar la capacidad y estado visual del usuario	<p>Publicos (robos, atracos, asaltos, atentados, etc): Por actividades propias de la empresa</p>	Condiciones de seguridad	Heridas, golpes, traumatismos desde leves a severos	Ninguno	Ninguno	Ninguno	2	4	8	Medio	10	80	III Mejorar si es posible. Seria conveniente justificar la intervencion y su rentabilidad.	Aceptable	NA	NA	NA	Sensibilización sobre el Riesgo Publico	NA
			<p>Precipitaciones, luvias, granizadas, heladas: Por luvias o granizadas que puedan presentarse en época de invierno</p>	Fenómenos Naturales	Enfermedades respiratorias	Ninguno	Ninguno	Autocuidado	2	2	4	Bajo	10	40	III Mejorar si es posible. Seria conveniente justificar la intervencion y su rentabilidad.	Aceptable	NA	NA	NA	Capacitación en prevención de enfermedades respiratorias	NA
			<p>Condiciones de la tarea: Carga mental, contenido de la tarea, demandas emocionales, sistemas de control, definiciones de roles; exigencias del cliente. Alta responsabilidad.</p>	Psicosocial	Estrés, desconcentración, somnolencia, dolor muscular, agotamiento físico, falta de compromiso, desmotivación, cansancio.	Ninguno	Ninguno	Pausas activas	2	3	6	Medio	10	60	III Mejorar si es posible. Seria conveniente justificar la intervencion y su rentabilidad.	Aceptable	NA	NA	NA	Actividades de integración laboral, sensibilización sobre el manejo del estrés	NA
			<p>Postura prolongada mantenida: Las actividades de procesamiento de información implican posición sedentaria prolongada</p>	Biomecánico	Dolor lumbar, incomodidad, malas posturas, cansancio. Dolor en miembros inferiores	Ninguno	Ninguno	Pausas activas, higiene postural.	2	4	8	Medio	10	80	III Mejorar si es posible. Seria conveniente justificar la intervencion y su rentabilidad.	Aceptable	NA	NA	Sillas ergonómicas, diseño de puesto ergonómico	Pausas activas, capacitación en higiene postural	NA
			<p>Relaciones interlaborales, organización, planeación del trabajo: Interrelación con los demás colaboradores</p>	Psicosocial	Estrés, disminución desempeño laboral, abuso de confianza, falta de compromiso, desmotivación, cansancio.	Ninguno	Ninguno	Ninguno	2	3	6	Medio	10	60	III Mejorar si es posible. Seria conveniente justificar la intervencion y su rentabilidad.	Aceptable	NA	NA	NA	Actividades de integración laboral, sensibilización sobre el manejo del estrés	NA
			<p>Ruido: Cercanía a talleres de reparación de vehículos</p>	Físico	Dolores de cabeza, irritabilidad, mayor tensión emocional y cansancio. Hiperacusia (sensibilidad al ruido).	Ninguno	Ninguno	Ninguno	2	2	4	Bajo	10	40	III Mejorar si es posible. Seria conveniente justificar la intervencion y su rentabilidad.	Aceptable	NA	NA	NA	Directriz de mantener las ventanas y otras entradas de ruido cerradas y/o selladas	NA
			<p>Radiaciones no ionizantes: Por el uso de equipos de cómputo y equipos médicos</p>	Físico	Disminución visual, fatiga, cansancio	Ninguno	Ninguno	Pausas activas, uso de lentes, disminución del brillo del equipo	2	4	8	Medio	10	80	III Mejorar si es posible. Seria conveniente justificar la intervencion y su rentabilidad.	Aceptable	NA	NA	NA	Pausas Activas. Capacitación en el cuidado de los ojos	NA
			<p>Disconfort térmico: Calor en el área de trabajo</p>	Físico	Cambios de humor, disconfort térmico, sofocamiento, cefaleas, deshidratación, cansancio.	Ninguno	Uso de ventilador	Ninguno	2	4	8	Medio	10	80	III Mejorar si es posible. Seria conveniente justificar la intervencion y su rentabilidad.	Aceptable	NA	NA	Instalación de aire acondicionado	Adecuación de punto de hidratación	NA
			<p>Mecánico: Manipulación de herramientas de oficina como: coseadora, sacaganchos, bisturi, papelería, etc.</p>	Condiciones de seguridad	Traumas superficiales	Ninguno	Ninguno	Ninguno	2	3	6	Medio	10	60	III Mejorar si es posible. Seria conveniente justificar la intervencion y su rentabilidad.	Aceptable	NA	NA	NA	AUTOCUIDADO	NA

			SI	Locativo: Superficies y desplazamiento en sitios de trabajo, superficies planas y escaleras	Condiciones de seguridad	Heridas, golpes, traumatismos desde leves a severos. Contusiones, heridas traumas, fracturas. Caídas al mismo nivel	Ninguno	Antideslizantes en escaleras	Ninguno	2	4	8	Medio	25	200	II Corregir y adoptar medidas de control inmediato. Sin embargo, suspenda actividades si el nivel de consecuencia está por encima de 60.	No Aceptable	NA	NA	Pasamanos en escaleras de ingreso	Sensibilización en autocuidado	NA
			SI	Eléctrico: Contacto con electricidad de Baja tensión (110V). Conexión y desconexión de equipos	Condiciones de seguridad	Traumatismos de tejidos desde leves hasta severos. Choque eléctrico, quemaduras, Potencialización del riesgo de incendio	Ninguno	Toma corrientes protegidos	Ninguno	2	4	8	Medio	10	80	III Mejorar si es posible. Sería conveniente justificar intervención y su rentabilidad.	Aceptable	NA	NA	NA	Inspecciones periódicas a cableado, tomacorrientes, lámparas, conexiones	NA
			SI	Tecnológico (explosión, incendio): Por equipos de cómputo manipulados	Condiciones de seguridad	Quemaduras, heridas, traumatismos, pérdidas humanas y materiales	Ninguno	Extintores Multipropósito	Buenas prácticas en el uso de eléctricos y electrónicos	2	2	4	Bajo	25	100	III Mejorar si es posible. Sería conveniente justificar intervención y su rentabilidad.	Aceptable	NA	NA	NA	Capacitación al personal en manejo de extintores y en conatos de incendio	NA
			SI	Públicos (robos, atracos, asaltos, atentados, etc.): Por actividades propias de la empresa	Condiciones de seguridad	Heridas, golpes, traumatismos desde leves a severos	Ninguno	Ninguno	Ninguno	2	4	8	Medio	10	80	III Mejorar si es posible. Sería conveniente justificar intervención y su rentabilidad.	Aceptable	NA	NA	NA	Sensibilización sobre el Riesgo Publico	NA
			NO	Precipitaciones, lluvias, granizadas, heladas: Por lluvias o granizadas que puedan presentarse en época de invierno	Fenómenos Naturales	Enfermedades respiratorias	Ninguno	Ninguno	Autocuidado	2	2	4	Bajo	10	40	III Mejorar si es posible. Sería conveniente justificar intervención y su rentabilidad.	Aceptable	NA	NA	NA	Capacitación en prevención de enfermedades respiratorias	NA
			SI	Condiciones de la tarea: Carga mental, contenido de la tarea, demandas emocionales, sistemas de control, definiciones de roles; exigencias del cliente. Alta responsabilidad.	Psicosocial	Estrés, desconcentración, somnolencia, dolor muscular, agotamiento físico, falta de compromiso, desmotivación, cansancio.	Ninguno	Ninguno	Pausas activas	2	3	6	Medio	10	60	III Mejorar si es posible. Sería conveniente justificar intervención y su rentabilidad.	Aceptable	NA	NA	NA	Actividades de integración laboral, sensibilización sobre el manejo del estrés	NA
MEDICINA GENERAL	Examen Medica	Realizar el examen médico general al usuario para determinar su aptitud física	SI	Postura prolongada mantenida: Las actividades de procesamiento de información implican posición sedentaria prolongada	Biomecánico	Dolor lumbar, incomodidad, malas posturas, cansancio.	Ninguno	Ninguno	Pausas activas, higiene postural.	2	4	8	Medio	10	80	III Mejorar si es posible. Sería conveniente justificar intervención y su rentabilidad.	Aceptable	NA	NA	Sillas ergonómicas, diseño de puesto ergonómico	Pausas activas, capacitación en higiene postural	NA
			SI	Relaciones interlaborales, organización, planeación del trabajo: Interrelación con los demás colaboradores	Psicosocial	Estrés, disminución desempeño laboral, abuso de confianza, falta de compromiso, desmotivación, cansancio.	Ninguno	Ninguno	Ninguno	2	3	6	Medio	10	60	III Mejorar si es posible. Sería conveniente justificar intervención y su rentabilidad.	Aceptable	NA	NA	NA	Actividades de integración laboral, sensibilización sobre el manejo del estrés	NA
			SI	Ruido: Cercanía a talleres de reparación de vehículos	Físico	Dolores de cabeza, irritabilidad, mayor tensión emocional y cansancio. Hipoacusia (sensibilidad al ruido).	Ninguno	Ninguno	Ninguno	2	2	4	Bajo	10	40	III Mejorar si es posible. Sería conveniente justificar intervención y su rentabilidad.	Aceptable	NA	NA	NA	Directriz de mantener las ventanas y otras entradas de ruido cerradas y/o selladas	NA

SI	Químico: Contacto con sustancias químicas, salpicaduras, inhalación.	Químico	Irritación en vías respiratorias, quemaduras, dermatitis por contacto, irritaciones, mareos, náuseas, cefaleas, ojos llorosos.	Ninguno	Ninguno	Elementos de protección personal	2	4	8	Medio	25	200	II Corregir y adoptar medidas de control inmediato. Sin embargo, suspenda actividades si el nivel de consecuencia está por encima de 60.	No Aceptable	NA	NA	NA	Capacitación sobre el manejo adecuado de sustancias químicas. Hojas de seguridad de productos químicos	Uso de elementos de protección, guantes, tapa bocas, gafas.
SI	Posturas inadecuadas: Posturas inadecuadas o prolongadas, esfuerzos.	Biomecánico	Dolor lumbar, incomodidad, malas posturas, cansancio.	Ninguno	Ninguno	Pausas activas, higiene postural.	2	4	8	Medio	25	200	II Corregir y adoptar medidas de control inmediato. Sin embargo, suspenda actividades si el nivel de consecuencia está por encima de 60.	No Aceptable	NA	NA	NA	Pausas activas, capacitación en higiene postural	NA
SI	Mecánico: Manipulación de materiales para labores de aseo como cepillos, trapeadora, escoba, entre otros	Condiciones de seguridad	Traumas superficiales	Ninguno	Ninguno	Ninguno	2	3	6	Medio	10	60	III Mejorar si es posible. Sería conveniente justificar la intervención y su rentabilidad.	Aceptable	NA	NA	NA	AUTOCUIDADO	NA
SI	Eléctrico: Contacto con electricidad de Baja tensión (110V). Conexión y desconexión de equipos	Condiciones de seguridad	Traumatismos de tejidos desde leves hasta severos. Choque eléctrico, quemaduras, Potencialización del riesgo de incendio	Ninguno	Toma corrientes protegidos	Ninguno	2	4	8	Medio	10	80	III Mejorar si es posible. Sería conveniente justificar la intervención y su rentabilidad.	Aceptable	NA	NA	NA	Inspecciones periódicas a cableado, tomacorrientes, lámparas, conexiones	NA
SI	Tecnológico (explosión, incendio): Por equipos de cómputo manipulados	Condiciones de seguridad	Quemaduras, heridas, traumatismos, pérdidas humanas y materiales	Ninguno	Extintores Multipropósito	Buenas prácticas en el uso de eléctricos y electrónicos	2	2	4	Bajo	25	100	III Mejorar si es posible. Sería conveniente justificar la intervención y su rentabilidad.	Aceptable	NA	NA	NA	Capacitación al personal en manejo de extintores y en conatos de incendio	NA
SI	Públicos (robos, atracos, asaltos, atentados, etc): Por actividades propias de la empresa	Condiciones de seguridad	Heridas, golpes, traumatismos desde leves a severos.	Ninguno	Ninguno	Ninguno	2	4	8	Medio	10	80	III Mejorar si es posible. Sería conveniente justificar la intervención y su rentabilidad.	Aceptable	NA	NA	NA	Sensibilización sobre el Riesgo Publico	NA
NO	Precipitaciones, lluvias, granizadas, heladas: Por lluvias o granizadas que puedan presentarse en época de invierno	Fenómenos Naturales	Enfermedades respiratorias	Ninguno	Ninguno	Autocuidado	2	2	4	Bajo	10	40	III Mejorar si es posible. Sería conveniente justificar la intervención y su rentabilidad.	Aceptable	NA	NA	NA	Capacitación en prevención de enfermedades respiratorias	NA
SI	Condiciones de la tarea: Carga mental, contenido de la tarea, demandas emocionales.	Psicosocial	Estrés, desconcentración, somnolencia, dolor muscular, agotamiento físico, falta de compromiso, desmotivación, cansancio.	Ninguno	Ninguno	Pausas activas	2	3	6	Medio	10	60	III Mejorar si es posible. Sería conveniente justificar la intervención y su rentabilidad.	Aceptable	NA	NA	NA	Actividades de integración laboral, sensibilización sobre el manejo del estrés	NA
SI	Locativo: Superficies y desplazamiento en sitios de trabajo, superficies planas y escaleras	Condiciones de seguridad	Heridas, golpes, traumatismos desde leves a severos. Contusiones, heridas traumas, fracturas. Caídas al mismo nivel	Ninguno	Antideslizantes en escaleras	Ninguno	2	4	8	Medio	25	200	II Corregir y adoptar medidas de control inmediato. Sin embargo, suspenda actividades si el nivel de consecuencia está por encima de 60.	No Aceptable	NA	NA	Pasamanos en escaleras de ingreso	Sensibilización en autocuidado	Uso de calzado antideslizante

			Relaciones interlaborales, organización, planeación del trabajo: Interrelación con los demás colaboradores	Psicosocial	Estrés, disminución de desempeño laboral, abuso de confianza, falta de compromiso, desmotivación, cansancio.	Ninguno	Ninguno	Ninguno	2	3	6	Medio	10	60	III. Mejorar si es posible. Sería conveniente justificar la intervención y su rentabilidad.	Aceptable	NA	NA	NA	Actividades de integración laboral, sensibilización sobre el manejo del estrés	NA
			Ruido: Cercanía a talleres de reparación de vehículos	Físico	Dolores de cabeza, irritabilidad, mayor tensión emocional y cansancio. Hiperacusia (sensibilidad al ruido).	Ninguno	Ninguno	Ninguno	2	2	4	Bajo	10	40	III. Mejorar si es posible. Sería conveniente justificar la intervención y su rentabilidad.	Aceptable	NA	NA	NA	Directriz de mantener las ventanas y otras entradas de ruido cerradas y/o selladas	NA

Apéndice E. Matriz de requisitos legales del SG SST

MATRIZ DE REQUISITOS LEGALES Y OTROS CARMEDIC S.A.S					
TIPO DE DOCUMENTO	CODIGO	EMISOR	FECHA	TEMA DE APLICACIÓN	DESCRIPCIÓN
Decreto	1072	Ministerio del Trabajo	26/05/2015	SG-SST	Decreto unico reglamentario del sector trabajo. Capitulo 6. Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
Resolución	0312	Ministerio del Trabajo	13/02/2019	SG-SST	Por el cual se definen los estándares mínimos para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
Decreto	052	Ministerio del Trabajo	2017	SG-SST	Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37. del Decreto 1072 de 2015, sobre la transición para la implementación del SG-SST.
Decreto	1563	Ministerio del Trabajo	30/09/2016	Afiliaciones y Cotizaciones	Por el cual se adiciona al capítulo 2 del título 4 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, una sección 5 por medio de la cual se reglamenta la afiliación voluntaria al sistema general de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones.
Resolución	4927	Ministerio del Trabajo	23/11/2016	Capacitación Virtual en el SG-SST	Por la cual se establecen los parámetros y requisitos para desarrollar, certificar y registrar la capacitación virtual en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
Código Sustantivo del Trabajo	Código	Congreso de la Republica	5/08/1950	Principios y normas Generales	Conjunto de normas que regulan las relaciones entre el empleador y el trabajador. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud .Prestar inmediatamente los primeros auxilios en caso de ALEL. Elaborar, y ejecutar un programa de higiene, medicina y seguridad. Art. 249. Reglamento de Higiene y seguridad. Obligaciones de las partes en general .De modo general, incumben al patrono obligaciones de protección y de seguridad para con los trabajadores, y a éstos obligaciones de obediencia y fidelidad para con el patrono.

**MATRIZ DE REQUISITOS LEGALES Y OTROS
CARMEDIC S.A.S**

TIPO DE DOCUMENTO	CODIGO	EMISOR	FECHA	TEMA DE APLICACIÓN	DESCRIPCIÓN
Código Sustantivo del Trabajo	Código	Congreso de la Republica	5/08/1950	Derechos y garantías de los colombianos	Obligaciones especiales del patrono - 1- Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrato, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de labores. 2- Procurar a los trabajadores, locales apropiados y elementos adecuados, de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud. 3- Prestar inmediatamente los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Obligaciones especiales del trabajador - 1- Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular le impartan el patrono o sus representantes, según el orden jerárquico establecido. 2- No comunicar con terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que tenga sobre su trabajo, especialmente sobre las cosas que sean de naturaleza reservada o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios al patrono, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales del trabajo ante las autoridades competentes. 3- Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y útiles que le hayan sido facilitados y las materias primas sobrantes
Código Sustantivo del Trabajo	Código	Congreso de la Republica	5/08/1950	Prevención del consumo de alcohol, drogas y cigarrillo	Prohibiciones a los trabajadores, Numeral 2.
Ley	9	Congreso de la Republica	24/01/1979	Principios y normas Generales	Normas para preservar, conservar y mejorar la salud y la seguridad de los individuos en sus ocupaciones.
Resolución	2400	Ministerio de Trabajo y de la protección Social	22/05/1979	Normas Generales	Por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo.
Resolución	2400	Ministerio de Trabajo y de la protección Social	22/05/1979	Programas de SST	Organizar y desarrollar programas de medicina preventiva e higiene y seguridad industrial. Art. 2
Resolución	2400	Ministerio de Trabajo y de la protección Social	22/05/1979	Comité Parietario de SST	Conformación, desarrollo y ejecución del comité paritario de salud y seguridad en el trabajo.
Resolución	2400	Ministerio de Trabajo y de la protección Social	22/05/1979	Plan de Emergencia	Establecer el plan de emergencia para la prevención de incendios.
Resolución	2400	Ministerio de Trabajo y de la protección Social	22/05/1979	Reglamento de higiene y seguridad industrial	Realizar el Reglamento de Higiene y Seguridad

**MATRIZ DE REQUISITOS LEGALES Y OTROS
CARMEDIC S.A.S**

TIPO DE DOCUMENTO	CODIGO	EMISOR	FECHA	TEMA DE APLICACIÓN	DESCRIPCIÓN
Resolución	2400	Ministerio de Trabajo y de la protección Social	22/05/1979	Instrucción, información y divulgación de riesgos	Medidas de prevención del riesgo Físico (Radiaciones no ionizantes, ultravioletas, infrarrojas)
Resolución	2400	Ministerio de Trabajo y de la protección Social	22/05/1979	Instrucción, información y divulgación de riesgos	Riesgo Eléctrico - de la electricidad alterna, continua y estática - RETIE
Resolución	2400	Ministerio de Trabajo y de la protección Social	22/05/1979	Instrucción, información y divulgación de riesgos	Riesgo Biológico - Manejo de residuos Hospitalarios
Resolución	2400	Ministerio de Trabajo y de la protección Social	22/05/1979	Instrucción, información y divulgación de riesgos	Riesgos ergonómicos
Resolución	2400	Ministerio de Trabajo y de la protección Social	22/05/1979	Instrucción, información y divulgación de riesgos	Riesgo Locativo
Resolución	2400	Ministerio de Trabajo y de la protección Social	22/05/1979	Instrucción, información y divulgación de riesgos	Elementos de protección personal
Resolución	2400	Ministerio de Trabajo y de la protección Social	22/05/1979	Instrucción, información y divulgación de riesgos	Calzado y vestido de trabajo
Resolución	2400	Ministerio de Trabajo y de la protección Social	22/05/1979	Instrucción, información y divulgación de riesgos	Saneamiento básico
Decreto	0171	Ministerio del Trabajo	1/02/2016	Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)	Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37 del capítulo 6 del Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 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).
Resolución	1401	Ministerio de la protección social	14/05/2007	Investigación de incidentes y accidentes de trabajo	Se establecen las obligaciones y requisitos mínimos para realizar la investigación de incidentes y accidentes de trabajo, con el fin de identificar las causas, hechos y situaciones que los han generado, e implementar las medidas correctivas encaminadas a eliminar o minimizar condiciones de riesgo y evitar su recurrencia.

Apéndice G. Presupuesto del SG SST

GASTOS E INVERSIONES SST		
Inversión o gasto	Valor	Observaciones
Actividades de capacitación Interna en SST	\$ 2,300,000	Capacitaciones a los colaboradores por parte del responsable del SGSST
Actividades en capacitación Externa en SST	\$ 1,300,000	Capacitaciones a los colaboradores por parte personal externo
Camilla + Inmovilizador espinal	\$ 135,000	Camilla en polietileno de alta densidad con inmovilizador
Botiquín tipo A	\$ 75,000	1 botiquin de primeros auxilios tipo A
Recarga de Extintores	\$ 42,000	3 extintores multiproposito
Exámenes médicos periódicos	\$ 1,200,000	Exámenes medicos periodicos contemplados para 10 colaboradores
Otros	\$ 1,000,000	Otros eventos o novedades
TOTAL GASTOS EN INVERSIONES SST	\$ 6,052,000	

Apéndice H. Encuesta de perfil sociodemográfico y resultados

ENCUESTA DE PERFIL SOCIODEMOGRAFICO	
NOMBRE	
CARGO	
FECHA	

Encierre en un circulo la respuesta que se ajuste a su información:

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)/union libre
- c. Separado (a)/Divorciado
- d. Viudo (a)

3. GÉNERO

- a. Masculino
- b. Femenino

4. NÚMERO DE PERSONAS A CARGO

- a. Ninguna

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
- e. Más de 15 años

11. TIPO DE CONTRATACIÓN

- a. Vinculación directa
- b. Provisionalidad
- c. Libre nombramiento y remoción
- d. Contrato de Prestación de Servicios
- e. Honorarios/servicios profesionales

16. PRACTICA ALGUN DEPORTE

- a. No
- b. SI
 - Diario
 - Semanal
 - Quincenal
 - Mensual
 - Ocasional

17-CONSENTIMIENTO INFORMADO

- a. NO
- b. SI

Ley 1581 de 2012: de protección de datos personales, es una ley que complementa la regulación vigente para la protección del derecho fundamental que tienen todas las personas naturales a autorizar la información personal que es almacenada en bases de datos o archivos, así como su posterior actualización y rectificación.

- 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 (S.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. Mas de 7 S.M.L.

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

CÚAL: _____

14. FUMA

- a. Si
- b. No

Promedio diario _____

15. CONSUME BEBIDAS ALCOHOLICAS

- a. No
- b. SI
 - Semanal
 - Mensual
 - Quincenal
 - Ocasional

Resultados de la encuesta:

EDAD	Porcentaje
Menor de 18 años	0.0%
Entre 18 - 27 años	62.5%
Entre 28 - 37 años	12.5%
Entre 38 - 47 años	12.5%
48 años o mas	12.5%

ESTADO CIVIL	PROCENTAJE
Soltero (a)	50.0%
Casado (a)/union libre	37.5%
Separado (a)/Divorciado	12.5%
Viudo (a)	0.0%

GÉNERO	PORCENTAJE
Masculino	25.0%
Femenino	75.0%

NÚMERO DE PERSONAS A CARGO	PORCENTAJE
Ninguna	62.5%
1 - 3 personas	37.5%
4 - 6 personas	0.0%
Más de 6 personas	0.0%

NIVEL DE ESCOLARIDAD	PORCENTAJE
Primaria	12.5%
Secundaria	0.0%
Técnico / Tecnólogo	0.0%
Universitario	87.5%
Especialista / Maestro	0.0%

TENENCIA DE VIVIENDA	PORCENTAJE
Propia	12.5%
Arrendada	75.0%
Familiar	12.5%
Compartida con otra(s) familia(s)	0.0%

USO DEL TIEMPO LIBRE	PORCENTAJE
Otro trabajo	25.0%
Labores domésticas	0.0%
Recreación y deporte	37.5%
Estudio	0.0%
Ninguno	37.5%

PROMEDIO DE INGRESOS (S.M.L.)	PORCENTAJE
Mínimo Legal S.M.L.	25.0%
Entre 1 a 3 S.M.L.	62.5%
Entre 4 a 5 S.M.L.	12.5%
Entre 5 y 6 S.M.L.	0.0%
Mas de 7 S.M.L.	0.0%

ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA	PORCENTAJE
Menos de 1 año	25.0%
De 1 a 5 años	62.5%
De 5 a 10 años	12.5%
De 10 a 15 años	0.0%
Más de 15 años	0.0%

ANTIGÜEDAD EN EL CARGO ACTUAL	PORCENTAJE
Menos de 1 año	25.0%
De 1 a 5 años	62.5%
De 5 a 10 años	12.5%
De 10 a 15 años	0.0%
Más de 15 años	0.0%

TIPO DE CONTRATACIÓN	PORCENTAJE
Vinculación directa	37.5%
Provisionalidad	0.0%
Libre nombramiento y remoción	0.0%
Contrato de Prestación de Servicios	62.5%
Honorarios/servicios profesionales	0.0%

HA PARTICIPADO EN ACTIVIDADES DE SALUD REALIZADAS POR LA EMPRESA	PORCENTAJE
Vacunación	0.0%
Salud oral	0.0%
Exámenes de laboratorio/otros	0.0%
Exámenes periódicos	0.0%

Spa (Relajación)	0.0%
Capacitaciones en Salud Ocupacional	0.0%
Ninguna	100.0%

LE HAN DIAGNOSTICADO ALGUNA ENFERMEDAD	PORCENTAJE
Si	37.5%
No	62.5%

FUMA	PORCENTAJE
Si	0.0%
No	100.0%

CONSUME BEBIDAS ALCOHOLICAS	Porcentaje
No	37.5%
Si Semanalmente	12.5%
Si Mensualmente	0.0%
Si Quincenalmente	37.5%
Si Ocasionalmente	12.5%

PRACTICA ALGUN DEPORTE	PORCENTAJE
No	37.5%
Si Diariamente	37.5%
Si Semanalmente	25.0%
Si Quincenalmente	0.0%
Si Mensualmente	0.0%
Si Ocasionalmente	0.0%

Apéndice K. Acta de nombramiento del Vigía SST

**ACTA DE NOMBRAMIENTO
VIGÍA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
CRC CARMEDIC SAS.**

En las instalaciones del CENTRO MEDICO CRC CARMEDIC SAS el día ____ del mes de _____ del año _____, se reunieron las siguientes personas:

El representante legal y los trabajadores de la compañía para conformar el Vigía de Salud Ocupacional, como lo dispone el Decreto 1072 del 2015, las Resoluciones 2013 de 1986, 1016 de 1989, 1295 de 1994, Ley 1562 de 2012 y Decreto 1443 de 2014 y las demás exigencias de la División de Seguridad y Salud en el Trabajo del Ministerio del Trabajo o quien haga sus veces y lo dispuesto en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. En esta reunión, se designaron como representantes del Empleador y como representantes de los trabajadores, a los siguientes:

El señor _____ en su calidad de Representante legal de la empresa nombró como su representante principal y suplente a las siguientes personas, como vigía:

Principal: _____ con cédula número: _____
Suplente: _____ con cédula número: _____

El número de representantes está determinado según la cantidad de trabajadores que tenga la empresa. (Art. 2 y 3º, Resolución 2013 de 1986)

Asimismo, se establece que el período de los miembros de Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo será de dos años y el empleador se compromete a proporcionar cuatro horas (mínimo) semanales dentro de la jornada normal de trabajo de cada uno de sus miembros para el funcionamiento, tal como se estipula en el artículo 63 del Decreto 1295 de 1994.

El vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo será encargado de la promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa.

Representante Legal

Fecha:

Apéndice L. Matriz de comunicación, participación y consulta del SG SST

MATRIZ DE CUMUNICACIÓN, PARTICIPACIÓN Y CONSULTA CARMEDIC S.A.S					
COMUNICACIONES INTERNAS Y EXTERNAS					
Tema	Emisor	Receptor	Frecuencia	Medio	Registro
Politica del SG SST	Gerente Responsable SST	Todos los Trabajadores Visitantes Clientes	Cuando se generen cambios. Cuando hayan inducciones o re-inducciones.	Publicación Fisica Presentación de Inducción/Reinducción	Registros de asistencia Registro Fisico de la publicación
Objetivos del SG SST	Gerente Responsable SST	Todos los Trabajadores Visitantes Clientes	Cuando se presenten cambios Anualmente	Reuniones Divulgaciones	Actas de reunión
Roles y Responsabilidad en el SG SST	Gerente Responsable SST	Todos los trabajadores Vigia SST	En Inducción y re-inducción	Divulgación	Registro de asistencia Acta de reunión
Plan de Trabajo SST	Responsable SST	Gerente Vigia SST	Anualmente	Digital (correo electrónico)	Plan de Trabajo SST Firmado por la Gerencia
Plan de Capacitación Sst	Responsable SST	Gerente Vigia SST	Anualmente	Digital (correo electrónico)	Plan de Trabajo SST Firmado por la Gerencia
Requisitos Legales y Otros SST	Responsable SST	Gerente Vigia SST Todos los trabajadores	Cuando se presenten cambios Anualmente	Digital (correo electrónico)	Acta de reunión
Peligros, Riesgos y Controles	Responsable SST	Gerente Vigia SST Todos los trabajadores	Cuando se generen cambios. Cuando hayan inducciones o re-inducciones.	Divulgación Digital (correo electrónico)	Registro de asistencia Acta de reunión
Ejecución de exámenes médicos	Responsable SST	Gerente Vigia SST Todos los trabajadores	Cuando ingrese o se retire un trabajador Anualmente (exámenes periodicos)	Fisico (citación a exámenes médicos)	Fisico (conceptos medicos laborales)

Procedimiento de reporte e investigación de incidentes y accidentes laborales	Responsable SST Vigia SST	Gerente Todos los trabajadores	En Inducción y re-inducción	Digital (correo electrónico) Divulgación	Registro de asistencia Acta de reunión
Plan de preparación y respuesta ante emergencias	Responsable SST Vigia SST Visitantes Clientes	Gerente Todos los trabajadores	En Inducción y re-inducción	Digital (correo electrónico) Divulgación Publicación en cartelera	Registro de asistencia Acta de reunión
Indicadores del SG SST	Responsable SST	Gerente SST Vigia SST	Según matriz de indicadores	Digital (correo electrónico)	Acta de reunión
Comunicaciones externas a partes interesadas	Partes Interesadas	Gerente Responsable SST	Cuando sean comunicados	Archivo de correspondencia del SG SST	Comunicaciones relacionadas con asuntos de SST
Resultados de la auditoria interna de cumplimiento del SGSST	Responsable SST	Partes interesadas	Anualmente	Digital (correo electrónico)	Acta de reunión
Resultados de la revisión por la Gerencia	Responsable SST	Vigia SST	Anualmente	Digital (correo electrónico)	Acta de reunión
PARTICIPACIÓN Y CONSULTA					
Tema	Emisor	Receptor	Frecuencia	Medio	Registro
Gestión de Cambios	Responsable SST	Gerente Vigia SST Todos los trabajadores	Cuando se gestionen cambios	Digital (correo electrónico)	Formato Gestión del cambio
Nombramiento del Vigia SST	Gerente Responsable SST	Todos los trabajadores	Bianual	Fisico	Acta de nombramiento del Vigia SST

Investigación de incidentes y accidentes de trabajo	Equipo investigador	Trabajador lesionado	Cuando surjan	Fisico	Formato de Reporte de incidente/accidente Formato de Investigación
Simulacro	Responsable SST Vigia SST	Todos los trabajadores	Anualmente	En instalaciones	Evidencias del simulacro
Encuesta de perfil sociodemográfico	Responsable SST	Todos los trabajadores	Anualmente	Fisico (encuestas)	Perfil sociodemográfico de la empresa
Reportes de condiciones y actos inseguros	Todos los trabajadores	Responsable SST	Según hallazgo	Fisico	Reporte de condiciones y actos inseguros
Inducciones/Re-inducciones	Responsable SST	Todos los trabajadores	Según necesidades	No aplica	Registro de asistencia Evaluación de inducción
Programas SST	Responsable SST	Todos los trabajadores	Según programa	No aplica	Según programa

Apéndice M. [Matriz de indicadores del SG SST](#)

MATRIZ DE INDICADORES DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO CARMEDIC S.A.S									
Tipo de Indicador	Definición	Interpretación	Método de Cálculo	Meta	Umbral de desempeño no aceptable	Fuente de información	Frecuencia de Cálculo y Reporte	Responsable de Medición	Usuarios del Reporte
Estructura	Política de SST	Porcentaje de trabajadores informados sobre la Política SST	(Nº de trabajadores informados sobre la Política de SST / Nº total de trabajadores) *100	95%	x<95%	Registros de divulgación	Anual	Responsable SST	Gerencia
Estructura	Objetivos y metas	Porcentaje de trabajadores informados sobre los objetivos y metas de seguridad	(Nº trabajadores informados de los objetivos-metaS/Nº total de colaboradores) * 100	95%	x<95%	Registros de divulgación	Anual	Responsable SST	Gerencia
Estructura	Plan de Trabajo anual en SST	Porcentaje de consultorios incluidos en el plan de trabajo anual	(Nº de consultorios en el Plan anual de trabajo en SST/Total consultorios de la empresa)* 100	90%	x<90%	Plan de Trabajo Anual SST	Semestral	Responsable SST	Gerencia, Vigía SST
Estructura	Responsabilidades	Porcentaje de cargos con asignación de responsabilidades en el SG SST	(Nº total de cargos con delegación de responsabilidad en SG SST/Total de cargos de la empresa) *100	100%	x<100%	Perfiles de cargo	Anual	Gerencia Responsable SST	Gerencia, Vigía SST
Estructura	Identificación de peligros y riesgos	Método definido para la identificación de peligros y riesgos	Método definido para la identificación y reporte de peligros y riesgos	NA	NA	Documento Soporte	Anual	Responsable SST	Gerencia
Estructura	Conformación del Vigía	Asignación del Vigía SST y entrega de funciones	Acta de conformación del Vigía SST	NA	NA	Acta de constitución	Bianual	Responsable SST	Gerencia
Estructura	Recursos	Asignación de Recursos Humanos	Nº de recursos humanos disponibles según tamaño de la empresa	2	NA	Nómina	Semestral	Gerencia Responsable SST	Gerencia

MATRIZ DE INDICADORES DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO CARMEDIC S.A.S									
Tipo de Indicador	Definición	Interpretación	Método de Cálculo	Meta	Umbral de desempeño no aceptable	Fuente de información	Frecuencia de Cálculo y Reporte	Responsable de Medición	Usuarios del Reporte
Estructura	Plan de emergencias	Existencia del Plan de emergencia	Existencia del plan de emergencias	NA	NA	Plan de preparación y respuesta ante emergencias	Anual	Responsable SST	Gerencia
Estructura	Capacitación en SST	Porcentaje de áreas incluidas en el programa de capacitación anual	(N° de áreas incluidas en el programa de capacitación anual en SST/Total de áreas) * 100	100%	x<100%	Plan de Capacitación SST	Anual	Responsable SST	Gerencia
Proceso	Autoevaluación	Porcentaje de cumplimiento del SG SST	(Σitems cumplidos/total de items) * 100	90%	x<90%	Evaluación inicial SST	Anual	Responsable SST	Gerencia
Proceso	Ejecución del plan de trabajo	Porcentaje de ejecución del plan de trabajo anual	(N° de actividades realizadas en el periodo de trabajo/ N° de actividades programadas para el periodo de trabajo)*100	95%	x<95%	Cronograma Plan de trabajo anual SST	Semestral	Responsable SST	Gerencia
Proceso	Intervención de peligros y riesgos	Porcentaje de intervención de los peligros identificados y riesgos priorizados	(N° total de peligros intervenidos en el periodo/N° Total de peligros identificados)	90%	x<90%	Inspecciones de seguridad, matriz de peligros, investigaciones de AT, reportes del Vigía SST	Semestral	Responsable SST	Gerencia
Proceso	Condiciones de salud y de trabajo	Evaluación de las condiciones de salud y de trabajo de los trabajadores	Presencia de informe actualizado de condiciones de salud, mínimo 1 al año	1	NA	Diagnostico de las condiciones de salud y de trabajo y exámenes médicos ocupacionales	Anual	Responsable SST	Gerencia
Proceso	Investigación de accidentes e incidentes	Porcentaje de incidentes y accidentes de trabajo investigados	(N° de accidentes e incidentes investigados/N°de accidentes e incidentes reportados)*100	90%	x<90%	Reporte de AT	Semestral	Responsable SST	Gerencia

MATRIZ DE INDICADORES DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO CARMEDIC S.A.S									
Tipo de Indicador	Definición	Interpretación	Método de Cálculo	Meta	Umbral de desempeño no aceptable	Fuente de información	Frecuencia de Cálculo y Reporte	Responsable de Medición	Usuarios del Reporte
Proceso	Simulacros	Porcentaje de simulacros realizados	$(N^{\circ} \text{ de simulacros realizados} / N^{\circ} \text{ de simulacros programados}) * 100$	100%	$x < 100\%$	Plan de Trabajo Anual SST	Anual	Responsable SST	Gerencia
Resultado	Cumplimiento legal	Porcentaje de cumplimiento de requisitos legales	$(\text{total de requisitos cumplidos} / \text{total de requisitos identificados}) * 100$	90%	$x < 90\%$	Matriz de requisitos legales	Semestral	Responsable SST	Gerencia
Resultado	Indice de Frecuencia de Accidentes de Trabajo	Es la relacion entre el numero total de A.T con y sin incapacidad, registrados en un periodo y el total de las HHT durante un periodo multiplicado por K (constante igual a 240.000). El resultado se interpreta como numero de AT ocurridos durante el ultimo año por cada 100 trabajadores de tiempo completo.	$IFAT = (N^{\circ} \text{ Total de AT en el año} / N^{\circ} \text{ HHT año}) * K$	Tendencia a cero (0)	$x > 0$	Registro de ausentismo laboral accidentalidad	Anual	Responsable SST	Gerencia
Resultado	Indice de Frecuencia de Accidentes de Trabajo con Incapacidad	Es la relacion entre el numero de dias perdidos y cargados por accidentes de Trabajo, durante un periodo y el total de HHT durante un periodo y multiplicado por K	$ISAT = (N^{\circ} \text{ días perdidos y cargados por AT año} / N^{\circ} \text{ HHT año}) * K$	Tendencia a cero (0)	$x > 0$	Registro de ausentismo laboral accidentalidad	Anual	Responsable SST	Gerencia

MATRIZ DE INDICADORES DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO CARMEDIC S.A.S									
Tipo de Indicador	Definición	Interpretación	Método de Cálculo	Meta	Umbral de desempeño no aceptable	Fuente de información	Frecuencia de Cálculo y Reporte	Responsable de Medición	Usuarios del Reporte
Resultado	Indice de Lesiones Incapacitantes por A.T	Corresponde a la relacion entre los indices de frecuencia y severidad de Accidentes de Trabajo con Incapacidad. Es un indice global de comportamiento de lesiones incapacitantes que no tiene unidad, su utilidad radica en la comparacion entre diferentes periodos.	ILIAT = (Índice de frecuencia * índice de severidad)/ 1000	Tendencia a cero (0)	x>0	Registro de ausentismos por incapacidades	Anual	Responsable SST	Gerencia
Resultado	Tasa Accidentalidad	Relación del número de casos de accidentes de trabajo, ocurridos durante el período con el número promedio de trabajadores en el mismo período	TA= (Nº de accidentes de trabajo/ N° total de trabajadores)*100	Tendencia a cero (0)	x>0	Reportes de accidente de trabajo	Anual	Responsable SST	Gerencia
Resultado	Indice de Frecuencia de Ausentismo	Incluye Enfermedad Comun, enfermedad profesional, accidente de trabajo y consulta de salud.	IFA=(N° de eventos de ausencia por causa de salud del ultimo año/ N° horas hombre programadas en el año) * 240.000	Tendencia a cero (0)	x>0	Nomina y Registro de ausentismo laboral	Anual	Responsable SST	Gerencia
Resultado	Indice de Severidad del Ausentismo	Es la relacion entre los dias de incapacidad por enfermedad comun y el total de HHT, multiplicado por 240.000	ISA=N° días de ausencia de salud durante el ultimo año/ N° horas hombre programadas en el año) * 240.000	Tendencia a cero (0)	x>0	Nomina y Registro de ausentismo laboral	Anual	Responsable SST	Gerencia

MATRIZ DE INDICADORES DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO CARMEDIC S.A.S									
Tipo de Indicador	Definición	Interpretación	Método de Cálculo	Meta	Umbral de desempeño no aceptable	Fuente de información	Frecuencia de Cálculo y Reporte	Responsable de Medición	Usuarios del Reporte
Resultado	Trabajadores sensibilizados	Porcentaje de participación en la sensibilización de trabajadores	(N° de trabajadores sensibilizados/ N° total de trabajadores) *100	100%	x<100%	Registros de asistencia	Anual	Responsable SST	Gerencia
Resultado	Capacitaciones realizadas en SST	Porcentaje de capacitaciones en SST realizadas en el periodo	(N° de capacitaciones realizadas en SST / N° de Capacitaciones programadas)*100	100%	x<100%	Plan de Capacitación SST	Anual	Responsable SST	Gerencia
Resultado	Cumplimiento de los Objetivos en SST	Porcentaje de objetivos cumplidos en SST	(N° total Objetivos cumplidos en SST/ N° Objetivos establecidos) *100	100%	x<100%	SG SST	Anual	Responsable SST	Gerencia
Resultado	Cumplimiento del plan anual de trabajo en SST	Porcentaje de cumplimiento del plan anual de trabajo en SST	(N° total de actividades del plan anual de trabajo cumplidas a cabalidad / N° de actividades programadas) *100	100%	x<100%	Cronograma Plan de trabajo anual SST	Anual	Responsable SST	Gerencia
Resultado	Acciones Correctivas	Porcentaje de ejecución de las acciones correctivas	(Acciones correctivas realizadas/N° de No Conformidades encontradas)	85%	x<85%	Registros de no conformidades reportados al SGSST	Anual	Responsable SST	Gerencia
Resultado	Condiciones mejoradas	Porcentaje de condiciones mejoradas	(Numero de condiciones mejoradas/ Número de condiciones encontradas) *100	90%	x<90%	Registros de acciones implantadas SGSST	Anual	Responsable SST	Gerencia

Apéndice N. Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias del SG SST

PLAN DE PREVENCIÓN, PREPARACIÓN Y RESPUESTA ANTE EMERGENCIAS DE CARMEDIC S.A.S					
OBJETIVO GENERAL					
Disminuir los niveles de riesgo de cada una de las amenazas existentes en CarMedic S.A.S, mediante un plan de Prevención y Mitigación, que permita la reducción de la Vulnerabilidad existente en cada uno de los componentes de la empresa.					
OBJETIVOS ESPECIFICOS					
<ul style="list-style-type: none"> • Conformar los grupos en los diferentes niveles organizativos, que permitan la participación de las personas en la prevención y control de emergencias como cultura organizacional. • Analizar las diferentes amenazas de tipo natural, tecnológico y antrópico que pueden afectar las personas, recursos, procesos productivos y medio ambiente. • Determinar la vulnerabilidad sistemas y procesos, las personas y los recursos estructurales y no estructurales. • Establecer los niveles de riesgo para cada una de las amenazas. • Implementar un plan de prevención y mitigación que intervenga la amenaza y la vulnerabilidad administrativa, las personas y los recursos estructurales y no estructurales. • Realizar un inventario de recursos básicos a tener dentro de la instalación con miras a atender una posible emergencia. • Definir una estructura organizacional básica para prevención y atención de emergencias. • Estructurar unos procedimientos básicos a seguir en caso de emergencia de forma que permitan al personal auto protegerse en caso de una emergencia. • Identificar las posibles rutas de evacuación que le permita a los ocupantes de las instalaciones la huida oportuna en caso de una emergencia • Estructurar y aplicar el programa de señalización para emergencias. • Determinar un sistema de notificación interna y externa que permita una respuesta rápida, oportuna y efectiva ante emergencias. • Establecer un mecanismo de protección ante las amenazas internas para las personas y bienes, mediante un plan de evacuación. • Diseñar un plan de respuesta rápida, oportuna y organizada, para el control de emergencias generadas por las amenazas existentes, mediante cadenas de intervención. • Ejecutar un plan de capacitación y entrenamiento para todos los grupos y personas, que garantice el conocimiento del plan y el cumplimiento de las acciones preventivas y de control para emergencias. • Evaluar el plan mediante la ejecución de simulaciones y simulacros, que permitan la implementación de acciones correctivas del plan. 					
1. PLANEAR					
NOMBRE DE LA EMPRESA	CarMedic S.A.S	DIRECCIÓN PRINCIPAL	Carrera 45 # 47-19 Bello Antioquia, Colombia		
ACTIVIDAD ECONOMICA	Servicios de baja complejidad y consulta especializada para la expedición de certificados de aptitud física, mental y de coordinación motriz para conductores y certificados médicos requeridos para la expedición o renovación de licencias de conducción.				
TURNOS DE TRABAJO	Personal Administrativo: Lunes a Viernes 07: 30 a.m. a 05: 00 p.m. Sábados 07: 30 01:00 p.m.	Personal Médico: Varia horario según tipo de contratación	TELEFONO	4519548	
TRABAJADORES FIJOS	8	TRABAJADORES FLOTANTES	0	CLIENTES	25

						FLOTANTES			
LÍMITES									
			NORTE Estación de servicio Texaco Taller Ferrocarril de Antioquia						
OCCIDENTE Avenida principal Talleres de mantenimiento mecánico							ORIENTE Estación de Servicio Terpel Autopista Norte		
			SUR Barrio las Granias Serviteca Lubrifiltros						
DESCRIPCIÓN DE LAS INSTALACIONES									
NÚMERO DE NIVELES		1			SERVICIOS PÚBLICOS		Agua, Energía Eléctrica		
NÚMERO DE ENTRADAS		1			NUMERO DE BAÑOS		1		
MATERIAL DEL PISO		Cemento recubierto con baldoza			EQUIPOS DE COMUNICACIÓN		Telefono, Celulares		
MATERIAL DEL TECHO		Loza estructural			DETECTORES DE HUMO		Sin detectores de humo		
MATERIAL DE LAS PAREDES		Paredes hechas en ladrillo con cemento, estucadas y pintadas			TANQUE DE AGUA		Sin tanque de agua		
ZONA VEHICULAR		Sin zona vehicular particular			PLANTA ELECTRICA		Sin planta térmica		
AMENAZAS Y VULNERABILIDAD									
ANTECEDENTES HISTORICOS									
La empresa no cuenta con antecedentes historicos de situaciones de amenaza y vulnerabilidad.									
IDENTIFICACIÓN DE AMENAZAS									
NATURALES			SOCIALES				TÉCNICAS		
AMENAZA	INTERN A O	FUENTE	AMENAZA	INTERNA O EXTERNA	FUENTE	AMENAZA	INTERN A O	FUENTE	

	EXTERN A						EXTERN A	
Avenidas torrenciales	Externa	Lluvias, cambios climatológicos	Atentado terrorista	Externa	Problemas sociales	Accidente de tránsito	Externa	Paso de vehiculos en la zona
Deslizamiento	Externa	Lluvias, cambios climatológicos	Llamada de amenaza	Externa	Usuarios inconformes, problemática social	Fuga	Interna	Red de gas
Inundación	Externa	Lluvias, cambios climatológicos	Toma armada	Externa	Usuarios inconformes, problemática social	Incendio	Interna	Daños en aequipos
Temblores o Sismos	Externa	Comportamientos de la tierra	Robo, asalto	Externa	Usuarios inconformes, problemática social	Inundación (rompimiento de tuberías o conexiones de agua)	Interna	Daños en red de agua
						Explosión	Externa	Reacción en cadena de una fuente de ignición cerca de líquidos o gases inflamables
ESCALA DE PROBABILIDAD								
ESCALA DE PROBABILIDAD			DEFINICIÓN			CALIFICACIÓN		
IMPROBABLE			No hay probabilidad de que se presente			1		
POSIBLE			Hasta el presente no ha ocurrido pero no se descarta.			2		

OCASIONAL	Ya se ha presentado mínimo una vez en la dependencia pudiendo llegar a repetirse	3
FRECUENTE	Se ha presentado en repetidas ocasiones durante los dos últimos años y se podría presentar con cierta facilidad.	4
EFFECTOS SOBRE LAS PERSONAS		
EFFECTOS SOBRE LAS PERSONAS	DEFINICIÓN	CALIFICACIÓN
LEVES	Al presentarse esta situación no habría personas lesionadas pero se requeriría evacuar y proteger el grupo.	1
MODERADO	Puede haber algunas personas lesionadas por razones relativas a la situación pero no serian de consideración.	2
SEVERO	Las lesiones que se presentarían serían de consideración o el número de lesionados seria entre uno y cinco.	3
CRITICO	Las lesiones que se presentarían serían de extrema gravedad o el número de lesionados seria mas de cinco	4
EFFECTOS SOBRE EL SISTEMA		
EFFECTOS SOBRE EL SISTEMA	DEFINICIÓN	CALIFICACIÓN
NULO	No existen efectos sobre el edificio, los muebles o las operaciones	1
MINIMO	Afecta acabados de la edificación, menos del 5% de los muebles o mercancía y causa molestias en el sistema	2
CONSIDERABLE	Daño de vidrios, grietas en acabados y techos en teja, daño de mercancía entre 20% y el 50%, operaciones detenidas hasta 24 horas.	3
EXTREMO	Daño estructural serio, daño de más del 50% de muebles o mercancía, imposibilidad de realizar operaciones durante mas de 72 horas.	4
GRADO DE RIESGO		
GRADO DE RIESGO	VALORES DE LA MULTIPLICACIÓN	COLOR REFERENCIA
RIESGO ALTO	35 - 64	RIESGO ALTO
RIESGO MEDIO ALTO	27 - 32	RIESGO MEDIO ALTO
RIESGO MEDIO	24 - 12	RIESGO MEDIO

RIESGO BAJO		1 - 8		RIESGO BAJO	
MATRIZ RESUMEN					
AMENAZAS	PROBABILIDAD	EFFECTOS SOBRE LAS PERSONAS	EFFECTOS SOBRE EL SISTEMA	VULNERABILIDAD	GRADO DE RIESGO
Avenidas torrenciales	2	1	3	6	RIESGO BAJO
Deslizamiento	1	1	3	3	RIESGO BAJO
Inundación	2	1	3	6	RIESGO BAJO
Temblores o Sismos	2	2	3	12	RIESGO MEDIO
Atentado terrorista	2	3	2	12	RIESGO MEDIO
Llamada de amenaza	2	1	1	2	RIESGO BAJO
Toma armada	2	3	1	6	RIESGO BAJO
Robo, hurto	2	3	1	6	RIESGO BAJO
Accidente de tránsito	2	3	3	18	RIESGO MEDIO
Fuga	2	2	1	4	RIESGO BAJO
Incendio	2	3	4	24	RIESGO MEDIO
Inundación (rompimiento de tuberías o conexiones de agua)	2	1	3	6	RIESGO BAJO
Explosión	2	4	4	32	RIESGO MEDIO ALTO
IDENTIFICACIÓN DE RECURSOS					
RECURSOS FÍSICOS					
EQUIPOS PARA LA ATENCIÓN DE EMERGENCIAS	CANTIDAD	UBICACIÓN EN LA EMPRESA		FECHA DE VENCIMIENTO	
Extintores Multipropósito ABC	3	Ubicados en la zona de ingreso de los consultorios de psicología, certificación y recepción		Octubre de 2020	
Botiquín de primeros auxilios	1	Recepción		Junio de 2020	
2. HACER					
RECURSOS HUMANOS					

COMITÉ DE EMERGENCIA	Responsables de coordinar la ejecución de las actividades antes, durante y después de la emergencia.	Gerente, Responsable SST	
COORDINADORES DE EVACUACIÓN	Encargados de facilitar la evacuación segura de los ocupantes de las instalaciones a lugares de menor riesgo, estos se encuentran identificados con brazaletes de color amarillo.	Psicóloga, Certificadora	
BRIGADA DE EMERGENCIA	Encargados de prevenir y controlar la ocurrencia de todo tipo de emergencias que puedan poner en riesgo la salud de los trabajadores y los bienes de la empresa, estos se encuentran identificados con brazaletes rojos.	Recepcionista, Médico, Oftalmóloga	
GRUPOS DE AYUDA EXTERNA			
NOMBRE	ZONA	TELEFONO	
CUERPO DE BOMBEROS DE BELLO	BELLO	444 0119	
ESTACIÓN DE POLICIA DE BELLO	BELLO	982 1148	
CAI DE LA POLICIA	BELLO	312 721 47 39	
TRANSITO	BELLO	4813030	
ATENCIÓN DE EMERGENCIAS	GENERAL	123	
HOSPITAL MARCO FIDEL SUAREZ	BELLO	4549000	
CLINICA DEL NORTE	BELLO	4481270	
HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	MEDELLIN	4441333	
PLAN DE ENTRENAMIENTO Y CAPACITACION			
PERSONAL	HORAS DE CAPACITACIÓN	TEMA DE LA CAPACITACIÓN	OBSERVACIONES
TODO EL PERSONAL	1	Conceptos Básicos sobre Evacuación: <ul style="list-style-type: none"> - Señalización - Rutas de evacuación - Punto de encuentro - Señal de alerta y alarma - Salidas de emergencias - Coordinadores de evacuación 	

TODO EL PRESONAL	1	Manejo de extintores		
TODO EL PRESONAL	1	Pautas generales de evacuación en caso de emergencias		
BRIGADA DE EMERGENCIAS	2	Prevención y control de incendios		
BRIGADA DE EMERGENCIAS	1	Manejo de extintores		
BRIGADA DE EMERGENCIAS	8	Primeros auxilios		
PLAN DE EVACUACIÓN				
AREA	SEÑAL DE ALARMA	SEÑAL DE ALERTA	RUTA DE EVACUACIÓN	PUNTO DE ENCUENTRO
Todo los trabajadores incluidos los usuarios deben ser evacuados al momento de una emergencia y cuando sea una instrucción del comité de emergencia.	Sonido de silbato en 3 ocasiones continuas, indica que se deben seguir instrucciones específicas debido a la presencia real o inminente de un evento adverso.	Sonido de Silbado en 1 ocasión, indica que se debe tener precaución y estar atentos a indicaciones.	Toda la instalación está demarcada con la señalización de la ruta de salida, está guía al personal a un lugar seguro.	Frente al establecimiento
PROCEDIMIENTOS OPERATIVOS NORMALIZADOS				
PROCEDIMIENTO EN CASO DE INCENDIO O EXPLOSIÓN				
ANTES	DURANTE		DESPUÉS	

<ul style="list-style-type: none"> • Sea cuidadoso en el manejo de equipos eléctricos; informe sobre las instalaciones eléctricas defectuosas o deterioradas. • Disponer de equipo de protección y de control de incendios. • Dar capacitación y hacer prácticas de extinción. • Conocer teléfonos de emergencia (internos y externos) • Establecer plan de evacuación y mapas con rutas de salida. • Conocer el punto de encuentro. 	<ul style="list-style-type: none"> • Se identifica el lugar de la emergencia. • Quien detecta la emergencia (conato de incendio o incendio) debe avisar a la Brigada de Emergencias de la sede. • Si se está entrenado, se debe tratar de controlar si es un conato de incendio, si se tienen los medios. • Alejar objetos combustibles del lugar. • Alejarse del peligro si no puede o no sabe qué hacer. • La persona encargada activa la alarma en forma intermitente lo que indica la existencia de un peligro a lo cual todo el persona debe estar en estado de alerta y avisar a los bomberos. • Todos deben suspender sus actividades, apagar equipos, tomar sus objetos de mano o pertenencias y estar atentos a la segunda señal, alarma que indica que se debe evacuar. • Si la emergencia se sale de control se evacua y se deja en manos de los grupos especializados. • Dar aviso definitivo para evacuación. • Evitar el humo, salir rápido, no detenerse y no devolverse • Si se encuentra en un lugar lleno de humo: <ul style="list-style-type: none"> - Desplácese agachado. - Cúbrase la nariz y boca con un pañuelo húmedo. - Revisar las puertas antes de abrirlas. - Usar escaleras, nunca el ascensor. • Seguir las instrucciones de los Coordinadores de Evacuación. • Evitar el pánico, tratar de controlar a personas en este estado. • Circular evitando obstruir las vías de evacuación en forma ordenada (fila) y por el costado derecho. • Todo el personal se dirige al Punto de encuentro estipulado. 	<ul style="list-style-type: none"> • No regresar al sitio del incendio sin ser autorizado. • Evaluar los daños y nuevos riesgos con personal autorizado y capacitado, realizar el respectivo informe. • Revisar posibles nuevos focos de incendio. • Conseguir asistencia médica. • Reunir a los accidentados con sus familiares. • Se inicia investigación.
PROCEDIMIENTO EN CASO DE HURTO O ROBO		
ANTES	DURANTE	DESPUÉS

<ul style="list-style-type: none"> • Nunca dejar objetos de valor de manera que sean visibles a personas extrañas en el conjunto. • Si maneja dinero guárdelo siempre en un lugar poco visible para el personal ajeno. • No informe a extraños los procedimientos internos del conjunto para el manejo de dinero y objetos de valor. • Evitar rutinas para el traslado de su hogar a su domicilio laboral y viceversa, así como a restaurantes o centros de esparcimiento. • No divulgar la información sobre actividad económica y estados de cuenta del conjunto. 	<ul style="list-style-type: none"> • No se oponga al asalto, ésta es una de las cosas más difíciles para algunas personas, sabemos que las cosas materiales cuestan, y peor aún si el atraco ocurre en día de pago, pero deténgase y piense: ¿Qué tiene más valor para usted: su vida, su familia que lo espera en casa o las cosas materiales? • Conserve la calma, se han dado casos en que las lesiones más graves ocurren porque alguien no supo guardar la calma y sacó un arma o trató de evitar el atraco. 	<ul style="list-style-type: none"> • Si está en sus posibilidades, pida auxilio, pero recuerde que debe estar seguro de cómo hacerlo, quizá esta es la parte más difícil de todas, porque en general los delincuentes amenazan a muerte a quienes hagan algún intento por llamar a la Policía. • Una vez finalice el atraco, haga un momento de reflexión, y si por alguna razón existe algún herido trate en la medida de lo posible de brindar auxilio. • Notifique lo más pronto posible a las autoridades tenga en cuenta las características físicas de los ladrones serán de valiosa importancia para las autoridades.
PROCEDIMIENTO EN CASO DE AMENAZA		
ANTES	DURANTE	DESPUÉS

<ul style="list-style-type: none"> • Si usted descubre elementos sospechosos o encuentra personas con comportamientos extraños o inusuales, notifique inmediatamente al número único de seguridad y emergencias 123, describiendo situación, ubicación e identificación de quien realiza la llamada. • Si ha recibido notificación de la posible existencia de un artefacto explosivo, avise inmediatamente al número único de seguridad y emergencias 123 y haga una evaluación preliminar de la información obtenida. • Si Usted Recibe una Llamada de Amenaza Terrorista trate de prolongar la conversación; pregunte quién y por qué, dónde; trate de captar detalles significativos (voz, acento, ruidos, modismos, etc.). No cuelgue hasta que el que llama lo haga. • Indique por escrito o señas a otra persona que notifique al número único de seguridad y emergencias 123 sobre la amenaza terrorista. • No mueva o toque ningún material sospechoso. • Impida el acceso a otras personas y desaloje el área. Hágalo en forma calmada para no causar pánico. • Si la posible ubicación del explosivo es conocida, informe a las autoridades y evacúe y aíslese en forma inmediata del lugar. • Si no se conoce la posible ubicación del artefacto explosivo analice la credibilidad de la amenaza; si existen elementos que generan incertidumbre, evacúe y aíslese en forma inmediata del lugar. • Si se le ordena evacuar hágalo inmediatamente utilizando la salida más próxima. • Lleve con usted a los visitantes y no se devuelva ni utilice los ascensores. 	<ul style="list-style-type: none"> • Si la amenaza es real, los expertos antiexplosivos de la policía o el ejército harán la desactivación del artefacto; en caso contrario lo retirarán del área y/o lo harán explotar en forma controlada; adicionalmente se deberá hacer una revisión de todas las demás áreas cercanas, para establecer si existen otros artefactos explosivos. • Si ocurre una explosión que se pueda pensar que es intencional (atentado), notifique inmediatamente al número único de seguridad y emergencias 123. 	<ul style="list-style-type: none"> • Si hay heridos trate de prestarles ayuda y retírelos del sitio. • Abandone el lugar y notifique inmediatamente al número único de seguridad y emergencias 123. • Siga las indicaciones de los Grupos Operativos Externos y autoridades. • Si se ordena evacuar el sitio donde se encuentra, hágalo inmediatamente utilizando la salida más próxima. • Lleve con usted a los visitantes y no se devuelva ni utilice ascensores. • Vaya hasta el sitio de reunión asignado y espere instrucciones de los brigadistas o grupos de socorro.
PROCEDIMIENTO EN CASO DE MOVIMIENTO SISMICO		
ANTES	DURANTE	DESPUÉS

<ul style="list-style-type: none"> • Realice un mantenimiento adecuado en las instalaciones físicas de la empresa. • Asegure o reubique objetos que se puedan caer o proyectar como lámparas, bibliotecas, estanterías, arrumes, libros, rejillas, entre otros. • Mantener reserva de agua. Es lo que mas falta después de un terremoto. • Conozca los mecanismos para suspender el suministro de energía eléctrica, de agua o de cualquier otro tipo de suministro. • Prepárese mentalmente para evacuar en forma organizada. • Mantenga en lo posible, cerradas las cortinas y/o persianas, evite así la proyección de vidrios en caso de rompimiento. • Realice simulacros de evacuación para evaluar medidas de auto – protección. 	<ul style="list-style-type: none"> • No salga corriendo, mantenga la calma. • Apague equipos, maquinaria y sistemas antes de salir. • Cuando el temblor es intenso (Terremoto) el ruido puede ser aterrador, sumado al sonido de objetos que se rompen al caer. • Aléjese de ventanas, lámparas, ductos de aire, estanterías y bibliotecas modulares. • Bajo techo: Cúbrase debajo de escritorios o marcos de puertas para protegerse de la caída de las tejas, cielos falsos, ladrillos, lámparas, artefactos eléctricos y cualquier otro objeto que pueda caer, romperse o proyectarse. • Use las escalas o escaleras para la evacuación. Al hacer uso de los ascensores puede quedar atrapado en ellos. • Si usa calzado de tacón alto, debe quitárselo. • Evite aglomerarse en las puertas de salida. • Acate las instrucciones que se le impartan. • Si se encuentra en espacios abiertos o en la vía pública, busque la zona verde o parque donde no existan cables de conexión eléctrica de alta tensión o estructuras. 	<ul style="list-style-type: none"> • Después de un terremoto o temblor principal, es muy probable que vuelva a temblar (Réplicas) por lo cual se pueden originar otros eventos de emergencia. • Revise el estado de vigas y columnas. • Este alerta y aléjese de estructuras que puedan derrumbar. • Si queda atrapado use una señal visible o sonora para llamar la atención. • El agua de los grifos puede estar contaminada, por lo tanto utilice como reserva el agua de los calentadores y otros tanques limpios. • Verifique primero si la tubería de aguas negras se encuentra en buen estado y luego descargue los inodoros. • Suspnda el suministro de energía eléctrica y de gas; restablezca sólo cuando esté seguro que no hay cortos circuitos ni fugas de gas, que puedan causar incendios. • Si debe encender fósforos o velas, tenga mucho cuidado ya que puede causar explosión si hay escape de gases o acumulación de combustibles en el lugar. • Durante las tres (3) primeras horas, use el teléfono solamente para informar sobre cualquier situación que ponga en peligro vidas humanas. • Al evacuar hágalo rápido, pero sin correr y no se devuelva por ningún motivo. No lleve objetos que obstaculicen su desplazamiento.
---	--	--

								<ul style="list-style-type: none"> • No pose escombros y si requiere moverlos, sea muy cuidadoso; evite al hacerlo, tumbar muros o columnas débiles, ya que pueden estar soportando estructuras, las cuales podrían caer ante cualquier roce o movimiento. • No difunda rumores porque pueden causar alarma y desconcierto. 			
3. VERIFICAR											
PLANEACIÓN DEL SIMULACRO											
LUGAR					EQUIPO DE APOYO:						
ALCANCE					Comité de emergencias:						
FECHA				HORA			Brigadistas:				
OBJETIVO:					Coordinadores de evacuación						
					Observadores						
TIPO DE SIMULACRO					RECURSOS NECESARIOS						
Escritorio		Rescate			Guantes	Botas	Casco	Gafas	Mascarilla	Equipo de alturas	
Primeros Auxilios		Incendios									
Atentados		Mixto			Chalecos	Brazaletes de brigada		Trajes	Autocontenido	Otros	
Sismo		Matpel									
EXTINTORES NECESARIOS					GUION				HORA		
A	BC	ABC	CO2	SOLKAFLAM	K						
EQUIPOS DE EMERGENCIAS											
LINTERNAS	RADIOS	CAMILLAS	BOTIQUÍN	INMOVILIZADORES							
EVALUACIÓN DEL SIMULACRO											
LUGAR					OBSERVACIONES GENERALES						

ALCANCE				
FECHA		HORA		
OBJETIVO:				
ASPECTOS EVALUADOS				
1				
2				
3				
4				
ASEPCTO A EVALUAR	DEFICIENTE	BUENO	EXCELENTE	RECOMENDACIONES
Tiempo de respuesta				
Organización				
Coordinación interna				
Coordinación Externa				
Distribución responsabilidades				
Funcionamiento como equipos				
Aplicación de protocolos				
Medidas de seguridad				
Solución de imprevistos				
Uso de equipos y herramientas				
Administración de recursos				
Cierre de Operaciones				
Evaluación de la situación				
Indicación de escena controlada				
OTROS: Cuales				
AUDITORIA				

ASPECTO AUDITAR	EXISTE	NO EXISTE	EXISTE PARCIALMENTE	OBSERVACIONES
1. Existe una Presentación del Plan de Emergencias				
2. Existe una política de Salud y Seguridad Ocupacional, de emergencias o ambiental				
3. Existen uno objetivos definidos respecto al tema de Emergencias				
4. Existe una justificación definida para el tema de emergencias				
5. Existe un diagnóstico de amenazas y vulnerabilidad que contenga:				
5.1. Antecedentes históricos				
5.2. Amenazas y calificación de la amenaza				
5.3. Inventario de recursos				
5.4. Calificación de las Amenazas				
5.5. Calificación de la vulnerabilidad				
6. Existe una estructura organizacional definida para Emergencias y estas tienen definidas sus funciones:				
6.1. Comité de Emergencias				
6.2. Coordinadores de Evacuación				
6.3. Brigada de Emergencias				
7. Existe un Plan Operativo en casos de Emergencias				
7.1. Sistemas de Alerta y Alarma				
7.2. Rutas de Evacuación				
7.3. Señalización				
7.4. Punto de encuentro				
7.5. Puesto de Mando Unificado (P.M.U.)				
7.6. Centro de Atención y Clasificación de Heridos (C.A.C.H.)				
7.7. Otro Sistemas				
4. ACTUAR				
ACCIONES PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS				

Apéndice O. Programa de prevención de lesiones osteomusculares

PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE LESIONES OSTEOMUSCULARES CARMEDIC S.A.S					
OBJETIVO (S) DEL PROGRAMA					
1. Identificar y clasificar los riesgos en las áreas de trabajo relacionados con peligros biomecánicos. 2. Prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales por lesiones osteomusculares. 3. Realizar intervenciones de control periodicos a los trabajadores que estén expuestos al peligro.					
ALCANCE					
Este programa aplica para todos los trabajadores de CarMedic que se encuentren expuestos a sufrir lesiones de tipo osteomuscular por el desarrollo de sus labores.					
INDICADOR DE CUMPLIMIENTO			META		
$\text{Cumplimiento del programa} = \frac{\Sigma \text{total de actividades ejecutadas}}{\Sigma \text{total de actividades planeadas}}$			90%		
RESPONSABLE DEL PROGRAMA					
Responsable SST					
RESPONSABILIDADES					
1. Implementar el programa en toda la empresa, involucrando a todos los trabajadores expuestos al riesgo biomecánico. 2. Coordinar las actividades propias del programa. 3. Realizar el seguimiento a la eficacia del programa.					
BENEFICIOS PARA LAS PARTES INTERESADAS					
1. Realizar labores de forma segura 2. Prevenir la aparición de desordenes osteomusculares 3. Evitar trastornos de tipo acumulativo					
ESTRATEGIAS/ ACTIVIDADES DE APOYO	RESPONSABLE	FECHA DE EJECUCIÓN	RECURSOS	EVIDENCIAS	SEGUIMIENTO
Realizar los exámenes médicos al personal	Responsable SST	mar-20	Económicos		
Realizar evaluaciones ergonómicas de cada puesto de trabajo	Asesor ARL	abr-20	Humanos		
Elaborar informe de resultados de evaluación de puestos de trabajo con las respectivas propuestas de mejora	Asesor ARL	abr-20	Humanos		

Determinar e implementar las acciones preventivas a nivel ergonómico	Responsable SST, Asesor ARL	may-20	Humanos, fisicos y económicos		
Capacitacitar al personal en higiene postural	Responsable SST, Asesor ARL	jul-20	Humanos		
Realizar mejoras a los puestos de trabajo (reposa pies, cambio de sillas, etc.)	Responsable SST	dic-20	Economicos, fisicos		
Elaborar cartilla de pausas activas y entregar al personal	Responsable SST	jul-20	Humanos		
Capacitar al personal en pausas activas y autocuidado.	Responsable SST	ago-20	Humanos, económicos		
Capacitar al personal en el cuidado de las manos	Responsable SST	sept-20	Humanos		
Realizar seguimiento a las acciones implmentadas a nivel ergonómico	Responsable SST, Vigía SST	nov-20	Humanos		
Realizar la medición del programa	Responsable SST	dic-20	Humanos		

Apéndice P. Programa de promoción de hábitos y estilos de vida y trabajo saludables

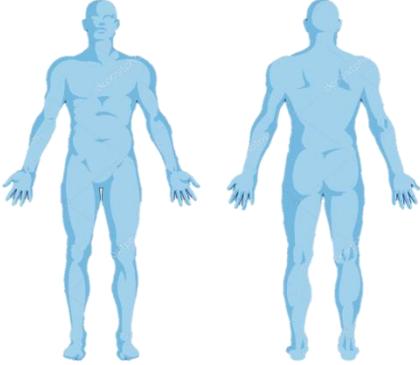
PROGRAMA DE PROMOCIÓN DE HÁBITOS Y ESTILOS DE VIDA Y TRABAJO SALUDABLES CARMEDIC S.A.S					
OBJETIVO (S) DEL PROGRAMA					
Promover estilos de vida y trabajo saludables orientados a la promoción de la salud y prevención de enfermedades de los trabajadores de CarMedic S.A.S					
ALCANCE					
Este programa aplica para todos los trabajadores de CarMedic.					
INDICADOR DE CUMPLIMIENTO			META		
$\text{Cumplimiento del programa} = \frac{\Sigma \text{total de actividades ejecutadas}}{\Sigma \text{total de actividades planeadas}}$			90%		
RESPONSABLE DEL PROGRAMA					
Responsable SST					
RESPONSABILIDADES					
<ol style="list-style-type: none"> 1. Implementar el programa en toda la empresa, involucrando a todos los trabajadores. 2. Coordinar las actividades propias del programa. 3. Realizar el seguimiento a la eficacia del programa. 					
BENEFICIOS PARA LAS PARTES INTERESADAS					
<ol style="list-style-type: none"> 1. Mejora la capacidad de concentración en el trabajo. 2. Mejora la autoestima de los trabajadores. 3. Fortalece las relaciones laborales. 4. Aumento del bienestar laboral. 5. Mejora la calidad de vida a corto, mediano y largo plazo. 					
ESTRATEGIAS/ ACTIVIDADES DE APOYO	RESPONSABLE	FECHA DE EJECUCIÓN	RECURSOS	EVIDENCIAS	SEGUIMIENTO
Capacitar al personal en los factores de riesgos asociados a estilos de vida y trabajo no saludables (obesidad, enfermedades cardiovasculares, cansancio permanente, etc)	Responsable SST	feb-20	Humanos		

Brindar charlas educativas sobre la importancia de los hábitos de vida y trabajo saludables	Responsable SST	mar-20	Humanos, físicos		
Elaborar y enviar a los trabajadores boletines quincenales sobre tips saludables (alimentación, deporte, sueño, etc)	Responsable SST	Quincenal	Humanos		
Capacitar al personal en la importancia de adquirir estilos de vida y trabajo saludables orientados a la promoción de la salud y a la prevención de enfermedades	Responsable SST	jun-20	Humanos, físicos		
Realizar la jornada de la salud (charlas, entrega de folletos, visita a puestos de trabajo, sensibilizaciones, actividades, etc)	Responsable SST, Vigía SST	jul-20	Humanos, económicos		
Realizar la campaña de prevención del consumo de sustancias psicoactivas (alcohol, tabaco y drogas)	Responsable SST	oct-20	Humanos, económicos		
Sensibilización frente al consumo de sustancias psicoactivas (alcohol, tabaco y drogas)	Vigía SST	oct-20	Humanos, físicos		
Realizar el seguimiento a la ejecución del programa	Responsable SST	dic-20	Humanos		

Apéndice R. Formato Informe General Auditoria del SG SST

FORMATO DE INFORME GENERAL DE AUDITORIA DE CUMPLIMIENTO DEL SG SST CARMEDIC S.A.S			
FECHA	dd/mm/aaaa	ÁREA AUDITADA	
HALLAZGOS DE AUDITORIA			
1. DESCRIPCIÓN DE LAS FORTALEZAS:			
2. DESCRIPCIÓN DE NO CONFORMIDADES:			
3. DESCRIPCIÓN DE NO CONFORMIDADES POTENCIALES (OBSERVACIONES):			
4. DESCRIPCIÓN DE OPORTUNIDADES DE MEJORA:			
5. DESCRIPCIÓN DE RIESGOS:			
6. CONCLUSIONES:			
NOMBRE Y FIRMA AUDITOR			

Apéndice S. Formato Reporte de actos, condiciones, incidentes y accidentes

FORMATO PARA EL REPORTE DE ACTOS Y CONDICIONES INSEGURAS, INCIDENTES Y ACCIDENTES DE TRABAJO CARMEDIC S.A.S									
NOMBRE DE QUIEN HACE EL REPORTE				FECHA DEL REPORTE				FECHA DEL EVENTO (aplica para ocurrencia de incidentes o accidentes de trabajo)	
MARQUE CON UNA (X) LA CLASE DE REPORTE								ÁREA/CARGO DONDE SE PRESENTA LO REPORTADO	
ACTO INSEGURO		CONDICION INSEGURA		INCIDENTE DE TRABAJO		ACCIDENTE DE TRABAJO			
TIPO DE ACTIVIDAD ASOCIADA EVENTO		RUTINARIA		NO RUTINARIA				Seleccione la (s) parte (s) del cuerpo afectada (s) en caso de incidente/accidente	
DESCRIPCIÓN DEL EVENTO (Qué, Cuándo, Dónde, Cómo, Quién)									
PELIGROS ASOCIADOS AL EVENTO								CONSECUENCIA DEL EVENTO	
<p>Marque con una X (equis) el (los) peligro (s) asociado (s) al evento</p> <p>1. Caídas al mismo nivel 4. Posturas prolongadas o incómodas 7. Golpe o choques con objetos 10. Incendio</p> <p>2. Caídas a diferente nivel 5. Contactos eléctricos 8. Cortes y pinchazos 11. Otro, ¿Cuál?: _____</p>								Daño a la persona	
								Daño a un equipo	
								Daño a la infraestructura	

3. Sobreesfuerzos	6. Contacto con sustancias químicas	9. Accidente en desplazamiento _____	No aplica		
DESCRIPCIÓN DE LA CONSECUENCIA		¿HUBO TESTIGOS DEL EVENTO?			
		SI	<input type="checkbox"/>	NOMBRE: _____	
		NO	<input type="checkbox"/>	CARGO: _____	
ATENCIÓN DEL EVENTO					
¿SE REALIZÓ ALGUNA INTERVENCIÓN INMEDIATA?	SI		NO		¿CÚAL?
¿REQUIRIÓ PRIMEROS AUXILIOS?	SI		NO		DESCRIBA LOS PRIMEROS AUXILIOS BRINDADOS
OTRAS OBSERVACIONES:					
_____ FIRMA DEL TRABAJADOR INVOLUCRADO			_____ FIRMA DEL RESPONSBALE DEL REPORTE		

Apéndice T. Formato Investigación de investigación de incidentes y accidentes de trabajo

FORMATO DE INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES O ACCIDENTES DE TRABAJO CARMEDIC S.A.S			
1. IDENTIFICACIÓN Y DATOS DEL EVENTO			
NOMBRE Y APELLIDOS:		EDAD:	NÚMERO DE IDENTIFICACIÓN:
CARGO:	ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA:	ANTIGÜEDAD EN EL CARGO:	EPS A LA QUE PERTENECE:
Lugar donde ocurrió el accidente:	Fecha de ocurrencia: _/_/____	Hora:	Parte del cuerpo afectada:
Naturaleza de la Lesión:	Objeto, equipo o sustancia que ocasiono el daño:		
Tipo de accidente:	¿Hubo daños a las instalaciones?, ¿Cuáles?		
Qué actividad realizaba al momento del suceso?			
2. DESCRIPCIÓN DEL EVENTO			
Describa detalladamente lo que ocurrió, sea breve y claro:			
3. ANÁLISIS DE CAUSAS			
(inserte aquí el análisis de causas o anexelo a la investigación)			
4. RESUMEN DE CAUSAS Y CONCLUSIONES SEGÚN EL ANÁLISIS			
CAUSAS INMEDIATAS			
CONDICIONES SUBESTÁNDAR		ACTOS SUBESTANDAR	

Apéndice U. Formato para el registro de acciones preventivas y correctivas

FORMATO PARA EL REGISTRO DE ACCIONES PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS CARMEDIC S.A.S					
Seleccione con una X el tipo de acción :					
Acción Correctiva	<input type="checkbox"/>	Acción Preventiva	<input type="checkbox"/>		
Seleccione la fuente de la acción:					
Resultados de auditoria interna	<input type="checkbox"/>	Inspecciones	<input type="checkbox"/>		
Resultados de auditoria externa	<input type="checkbox"/>	Incidentes / Accidentes	<input type="checkbox"/>		
Resultados de la revisión por la Gerencia	<input type="checkbox"/>	Gestión de peligros y riesgos	<input type="checkbox"/>		
Otro	<input type="checkbox"/>				
¿Cuál? _____					
Descripción del hallazgo:					
Análisis de causas:					
Solución o corrección aplicada:					
Plan de acción propuesto					
Actividad	Responsable	Recursos	Fecha inicial	Fecha Final	Seguimiento
La acción preventiva o correctiva fue efectiva:			Fecha de cierre de la acción:		
Si	<input type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>		
Elaboró: _____			Aprobó: _____		
Cargo _____			Cargo _____		