

**FORMULACIÓN DEL PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL EN LA
EMPRESA REPRESANDER LTDA.**

JESSICA PAOLA CORTES PUENTES

**UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA
ESCUELA DE INGENIERÍA
FACULTAD DE INGENIERIA INDUSTRIAL
BUCARAMANGA
2012**

**FORMULACIÓN DEL PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL EN LA
EMPRESA REPRESANDER LTDA.**

JESSICA PAOLA CORTES PUENTES

**DIRECTOR:
CONSUELO CASTILLO PEREZ
INGENIERA AMBIENTAL**

**PROYECTO DE GRADO
PARA OPTAR AL TÍTULO DE INGENIERÍA INDUSTRIAL**

**UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA
ESCUELA DE INGENIERÍA
FACULTAD DE INGENIERIA INDUSTRIAL
BUCARAMANGA
2012**

Nota de aceptación:

Firma del presidente del jurado

Firma del jurado

Firma del jurado

Bucaramanga, 16 de agosto de 2012

*A Dios y a Mi padre que desde el
cielo siempre me brindan la
sabiduría para seguir paso a paso
las metas que me propongo, a mi
madre por el esfuerzo de sacarme a
delante y apoyarme cada día, a mis
hermanos por la enseñanza de sus
conocimientos, a mis profesores y
amigos por sus constantes consejos*

AGRADECIMIENTOS

A la empresa REPRESANDER LTDA., por darme su confianza para realizar mí trabajo de grado en su empresa y demostrar mis conocimientos sobre el tema trabajado.

A mis guías durante este proceso del proyecto, Sandra Báez y Consuelo Castillo, por su asesorías y consejos para desarrollar el proyecto.

CONCLUSIONES

	Pag.
GLOSARIO.....	10
RESUMEN.....	13
ABSTRACT	14
INTRODUCCIÓN.....	15
1. GENERALIDADES DE LA EMPRESA.....	16
1.1 ACTIVIDAD ECONÓMICA.....	16
1.2 RESEÑA HISTÓRICA	16
1.3 MISIÓN.....	16
1.4 VISIÓN	17
1.5 DATOS DE LA EMPRESA	17
1.6 ORGANIGRAMA.....	19
2. DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA.....	22
3. ANTECEDENTES	23
4. JUSTIFICACIÓN.....	24
5. OBJETIVOS.....	25
5.1 OBJETIVOS GENERALES.....	25
5.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS	25
6. MARCO TEÓRICO.....	26
6.1 MARCO CONCEPTUAL	26
6.1.1 <i>Programa de salud ocupacional</i>	26
6.1.2 <i>Importancia de trabajar con procesos de mejora continua</i>	28
6.1.3 <i>Política de salud ocupacional</i>	29
6.1.4 <i>Nivel de participación</i>	¡Error! Marcador no definido.
6.1.5 <i>Comité paritario de salud ocupacional (COPASO)</i>	30
6.1.6 <i>Guía técnica colombiana (GTC) 34 ICONTEC</i>	30
6.2 MARCO LEGAL	30
7. DISEÑO METODOLÓGICO.....	38
7.1 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	38
7.2 FUENTE DE INFORMACIÓN PRIMARIA	38

7.3 FUENTE DE INFORMACIÓN SECUNDARIA	38
8. RESULTADOS.....	40
8.1 DIAGNÓSTICO INTEGRAL DE CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD	40
8.1.1 <i>Condiciones de trabajo</i>	40
8.1.2 <i>Variables demográficas de la población</i>	41
8.1.3 <i>Hallazgo de morbilidad</i>	45
8.2 SUBPROGRAMAS DE SALUD OCUPACIONAL	47
8.3 POLITICA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL	48
8.4 REGLAMENTO HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL	48
8.5 MATRIZ REQUISITOS LEGALES	49
8.6 OBJETIVOS SALUD OCUPACIONAL.....	49
8.7 RECURSOS DEL PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL	49
8.7.1 <i>Recurso humano</i>	49
8.7.2 <i>Recurso Financiero</i>	49
8.7.3 <i>Recursos técnicos</i>	50
8.7.4 <i>Recursos locativos</i>	50
8.8 NIVEL DE RESPONSABILIDAD	50
8.9 DIRECCIÓN DEL PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL	52
8.10COMITÉ PARITARIO DE SALUD OCUPACIONAL	52
8.11INTERVENCIONES Y PROCEDIMIENTOS.....	53
8.11.1 <i>Proceso administrativo</i>	53
8.11.2 <i>Procedimiento evaluación de riesgos</i>	53
8.11.3 <i>Procedimiento de requisitos legales y otros</i>	53
8.11.4 <i>Investigación y análisis de accidentes</i>	53
8.11.5 <i>Método de almacenamiento</i>	54
8.11.6 <i>Preparación para emergencias</i>	54
8.11.7 <i>Capacitaciones</i>	54
9. PLAN DE ACCIÓN.....	55
9.1 RESULTADOS.....	56
CONCLUSIONES	58
RECOMENDACIONES.....	59
BIBLIOGRAFÍA	60
WEBGRAFÍA.....	62

LISTA DE CUADROS

	Pag.
Cuadro 1. Datos de la empresa	17
Cuadro 2. Distribución del personal	18
Cuadro 3. Grado de escolaridad	19
Cuadro 4. Centros de trabajo.....	19
Cuadro 5. Resumen morbomortalidad	45
Cuadro 6. Morbimortalidad por accidentalidad.....	46
Cuadro 7. Morbimortalidad enfermedad profesional.	47
Cuadro 8. Morbimortalidad enfermedad común.....	47
Cuadro 9. Comparación de resultados orden y aseo.....	56

LISTA DE FIGURAS

	Pag.
Figura 1. Organigrama.....	21
Figura 2. Metodología	39
Figura 3. Distribución por género.....	41
Figura 4. Distribución por edad.....	41
Figura 5. Estado civil.....	42
Figura 6. Nivel de educación	42
Figura 7. Cargo de los empleados	43
Figura 8. Elementos de producción	43
Figura 9. Accidente de trabajo	44
Figura 10. Enfermedades causadas por trabajo	44

LISTA DE ANEXOS

	Pag.
Anexo A. Matriz de riesgo	64
Anexo B. Subprogramas de Salud Ocupacional	75
Anexo C. Reglamento de higiene y seguridad industrial.....	82
Anexo D. Matriz requisitos legales.....	85
Anexo E. Acta de conformación de comité paritario Salud Ocupacional (COPASO)	92
Anexo F. Procedimiento administrativo.....	100
Anexo G. Proceso de peligros y riesgos.	102
Anexo H. Proceso de requisitos legales y otros.....	104
Anexo I. Formulario de reporte de accidentes.	106
Anexo J. Formato de investigación de accidentes e incidentes para la empresa.	108
Anexo K. Plan de emergencia.....	111
Anexo L. Actas de capacitaciones	151

GLOSARIO

ACCIDENTE DE TRABAJO: todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte.

Es también accidente de trabajo, aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aun fuera del lugar y horas de trabajo. Igualmente, se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador.

DIAGNÓSTICO DE CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD: conjunto de datos sobre las condiciones de trabajo y salud valorados, y organizados sistemáticamente, que permiten una adecuada priorización y orientación de las actividades del programa de Salud Ocupacional.

ENFERMEDAD PROFESIONAL: todo estado patológico permanente o temporal que sobrevenga como consecuencia obligada y directa de la clase de trabajo que desempeña el trabajador, o el medio en el que se ha visto obligado a trabajar, y que haya sido determinada como enfermedad profesional por el Gobierno Nacional.

ERGONOMÍA: integra el conocimiento derivado de las ciencias humanas para conjugar trabajos, sistemas, productos y ambiente con las habilidades y limitación físicas y mentales de las personas.

HIGIENE OCUPACIONAL O INDUSTRIAL: conjunto de actividades destinadas a la identificación, evaluación y control de los factores de riesgo del ambiente de trabajo que puedan alterar la salud de los trabajadores, generando enfermedades profesionales.

MEDICINA OCUPACIONAL O DEL TRABAJO: conjunto de actividades de las ciencias de la salud dirigidas hacia la promoción de la calidad de vida de los trabajadores a través del mantenimiento y mejoramiento de sus condiciones de salud.

PLAN INTEGRADO DE EDUCACIÓN: conjunto de actividades encaminadas a proporcionar al trabajador los conocimientos y destrezas, así como los cambios de actividad y comportamiento necesarios para desempeñar su labor asegurando la protección de la salud e integridad física y emocional.

POLÍTICA DE SALUD OCUPACIONAL: lineamientos generales, establecidos por la dirección de la empresa, que permiten orientar el curso de acción de unos objetivos para determinar las características y alcances del programa de Salud Ocupacional.

PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL: diagnóstico, planeación, organización, ejecución y evaluación de las actividades tendientes a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores de sus ocupaciones y que deben ser desarrolladas en sus sitios de trabajo en forma integral e interdisciplinaria.

RIESGO OCUPACIONAL: probabilidad de ocurrencia de un evento de características negativas en el trabajo, que puede ser generado por una condición de trabajo capaz de desencadenar alguna perturbación en la salud o integridad física del trabajador, como daño en los materiales y equipo o alteraciones del ambiente.

SALUD OCUPACIONAL: conjunto de disciplinas que tienen como finalidad la promoción de la salud en el trabajo a través del fomento y mantenimiento del más elevado nivel de bienestar en los trabajadores de todas las profesiones, previniendo alteraciones de la salud por las condiciones de trabajo, protegiéndolo

contra los riesgos resultantes de la presencia de agentes nocivos y colocándolos en un cargo acorde con sus aptitudes físicas y psicológicas.

SEGURIDAD OCUPACIONAL O INDUSTRIAL: conjunto de actividades destinadas a la identificación, evaluación y control de los factores de riesgo o condiciones de trabajo que puedan producir accidentes de trabajo.

RESUMEN

TÍTULO: FORMULACIÓN DEL PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL EN LA EMPRESA REPRESANDER LTDA.

AUTOR: JESSICA PAOLA CORTES PUENTES

FACULTAD: Ingeniería industrial

DIRECTOR: Consuelo Castillo Pérez

PALABRAS CLAVES: Salud Ocupacional, factores de riesgo, formulación, prevención, mitigación.

DESCRIPCIÓN

El proyecto de grado esta enfatizado en la formulación del programa de salud ocupacional, donde se muestra cada paso y cada actividad que se realizó, su principal propósito es obtener un lugar de trabajo seguro, garantizando la seguridad y salud de los empleados. Para poner en marcha el proyecto, se tomó como primera medida la revisión e investigación de las condiciones en cada área de trabajo, se hicieron constantes visitas a cada puesto de trabajo, realizando inspecciones y haciendo el panorama de riesgo mostrando las inconsistencias que se iban presentando. Luego se formularon las políticas y objetivos de Salud Ocupacional, para después establecer actividades con el fin de corregir y evitar las posibles situaciones de riesgo que se podrían presentar en los lugares de trabajo.

La empresa con ayuda de la ARP SURA, decide constituir un programa de orden y aseo, pausas activas y capacitaciones en tránsito y cargas pesadas, generando así en los empleados una cultura de seguridad y conocimiento de los posibles accidentes. Y para finalizar se decide realizar un plan de emergencia, para los trabajadores y el personal, preparándolos para cualquier situación de peligro.

ABSTRACT

TITLE: FORMULATION OF THE PROGRAMME OF OCCUPATIONAL HEALTH IN THE ENTERPRISE REPRESANDER LTDA.

AUTHOR: JESSICA PAOLA CORTES PUENTES

FACULTY: Industrial engineering

DIRECTOR: Consuelo Castillo Pérez

KEY WORDS: Occupational Health, Risk factors, Formulation, Prevention, Mitigation

DESCRIPTION:

The graduation project is emphasized in the development of occupational health program, which shows every step and every activity that took place, its main purpose is to obtain a safe workplace, ensuring the safety and health of employees. To start the project, was taken as a first step the review and investigation of conditions in each work area, there were constant visits to each job, conducting inspections and risk making the picture showing the inconsistencies that arose. Then he made the policies and objectives of occupational health, and then set up activities to correct and prevent the possible risks that could arise in the workplace.

The company using the ARP SURA decides to establish a housekeeping program, active breaks and training in traffic and heavy loads, generating employees in a culture of safety and knowledge of possible accidents. And finally it was decided to perform an emergency plan for workers and staff, preparing for any situation of danger.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad las empresas son conscientes de los riesgos a los que están expuestos sus empleados durante el desarrollo de sus actividades cotidianas, por tal motivo es de gran importancia crear un programa de Salud Ocupacional con el fin de prevenir acontecimientos futuros, que puedan afectar la salud de los trabajadores y la productividad de la empresa.

Las normas y reglamentos diseñados en el programa de salud ocupacional permiten un beneficio mutuo para empleado y empleador es importante tener en cuenta que el éxito de un programa de salud ocupacional depende la responsabilidad en el cumplimiento de las medidas que se establezcan y el mejoramiento continuo que se realice dentro de la empresa.

REPRESANDER LTDA es una empresa líder a nivel nacional en la distribución y comercialización de productos farmacéuticos, que está comprometida con el bienestar de sus empleados, por tal razón es de vital importancia la prevención de accidentes y enfermedades profesionales que puedan afectar la salud de los trabajadores, con el fin de mantener un buen ambiente laboral y un desempeño eficiente en sus funciones por parte de los empleados, motivo por el cual la empresa decide formular un programa de salud ocupacional donde se establecen actividades de promoción y cuidado para la salud de los empleados, un panorama de riesgos con el fin de priorizar los riesgos a los que están expuestos los trabajadores dependiendo de su actividad y tiempo de exposición, además de analizar la eficacia de los controles y generar propuestas de mejora para estos, junto con un diseño y una planeación actividades de medicina, higiene y seguridad industrial.

1. GENERALIDADES DE LA EMPRESA

1.1 ACTIVIDAD ECONÓMICA

Distribuidora y comercializadora de medicamentos.

1.2 RESEÑA HISTÓRICA

Esta historia se remonta cuando Fritz Campos, trabajaba en el depósito de drogas más grande de Colombia, llamado “Jorge Gerez Bejarano” JGB ubicado en Cali, con sucursales en todo el país, el cual era gran importador de medicamentos y licores.

Donde también laboraba allí Alirio Cadena. Los laboratorios con plantas en el exterior, visualizaron la gran oportunidad que era para ellos el incursionar directamente y así lo hicieron, ocasionando gran impacto en los distribuidores nacionales, tanto que “Jorge Gerez Bejarano” solamente se dedicó de allí en adelante a fabricación de productos JGB que era su fuerte en esos instantes.

Debido a las incursiones extranjeras en los mercados nacionales, los dos jóvenes, que anteriormente se mencionaron, pensaron en trabajar en forma independiente, gracias a esa idea nació en 1955 la sociedad de hecho entre estas dos personas, conformada con mucho esfuerzo y poco capital, solo las cesantías de la liquidación por el trabajo prestado en JGB, y desde luego aprovechando el conocimiento que Fritz Campos tenía en la zona de Cúcuta, y el futuro que se aproximaba con la apertura del mercado con el país hermano Venezuela.

1.3 MISIÓN

Contribuir en el desarrollo del sector salud en Colombia, mediante distribución de una completa gama de productos y servicios farmacéuticos y hospitalarios, e importación, acondicionamiento y comercialización de dispositivos médicos, que les permitan a nuestros clientes suplir todas las necesidades en un mismo lugar.¹

1.4 VISIÓN

Brindar un completo cubrimiento nacional a través de un amplio portafolio, bajo las mejores condiciones de precio, servicio, garantía y presentación, aprovechando para esto las excelentes relaciones comerciales con nuestros proveedores, que en ultimas se ve reflejado en la satisfacción de nuestros clientes e igualmente logrando el compromiso social de propender por crear una sociedad mejor y más justa, por medio de la generación de empleo y la formación de nuestros empleados para que sus actos repercutan de manera positiva en nuestra comunidad.¹

1.5 DATOS DE LA EMPRESA

Cuadro 1. Datos de la empresa

Nombre o razón social	REPRESANDER LTDA.
Identificación	NIT. 890.200.732-0
Ciudad	Bucaramanga
Departamento	Santander
Dirección	Cr 33 W 71-61 Bod. 39-40
Teléfono	6306931
Sucursal	FARMA CLUB
Nombre de la ARP	SURA
Clase o tipo de riesgo asignado por la ARP	II

Fuente: autor según datos de la empresa marzo 2012

La principal y única actividad de la empresa es la comercialización y distribución de medicamento, a laboratorios, centros médicos y droguerías. El proceso comienza por la llegada de la mercancía entregada por diversos distribuidores, luego pasa por el proceso de revisión, si hay alguna inconsistencia, la mercancía es devuelta a sus proveedores, si está en perfecto estado, es llevada a la bodega de recepción, donde es ubicada en los estantes, y esperar a ser llevada a los diferentes clientes.

La empresa cuenta con un software donde es contabilizado los productos que entran y salen de las bodegas, ya sea para la venta o por devoluciones, manejando así su inventario.

Luego de la llegada y recepción de los productos, se pasa al proceso de ventas en el “call center”, donde se encuentran 16 telemercadistas, cada uno de ellos cuenta con un computador donde está instalado un software que facilita la toma de los pedidos a los clientes, el cual es llamado “mantis”, después de tener listo el pedido es enviada a impresión para ser autorizada y ser entregada al área de recepción, donde ellos se encargan de enviar los pedidos a los clientes, mediante los mensajeros de la empresa.¹

- **Turnos y horarios de trabajo**

Lunes a Viernes, 7:30 AM a 12:00 M y 2:00 PM a 6:00 PM.

Sábados, 8:00 AM a 1:00 PM.

- **Elementos de protección personal que se suministran a los trabajadores**

Se suministran guantes de vaqueta, tapabocas, botas de seguridad con puntera

- **Organización del trabajo**

➤ Distribución del personal por tipo de vinculación

Cuadro 2. Distribución del personal

Población	N° EMPLEADOS
De planta	68
Temporales	14
Independientes	0
De cooperativas de trabajo	0
Otros	0
Total	82

Fuente: Autor

El personal temporal, son telemercadistas de apoyo que envían algunos proveedores, cuya función es servir de ayuda a los telemercadistas de la empresa en los pedidos de los clientes, pero promocionando y ofreciendo su marca, este personal no cuenta con un horario de llegada ni de salida, es manejado según su conveniencia. La mayor parte de los empleados son de planta, esto facilita el cumplimiento de los objetivos y el desarrollo de actividades que se realicen, ya que se tiene más compromiso y sentido de pertenencia con la empresa.

➤ Total trabajadores por grado de escolaridad

Cuadro 3. Grado de escolaridad

Grado escolaridad	Número personal
Primaria incompleta	0
Primaria completa	1
Secundaria incompleta	1
Secundaria completa	51
Técnico o tecnólogo	21
Profesional	08

Fuente: Autor

Es importante clasificar a los trabajadores respecto a su grado de escolaridad, pues dependiendo de su nivel, la empresa ubica al trabajador en un puesto de trabajo de acuerdo a sus capacidades.

➤ Información general

Cuadro 4. Centros de trabajo

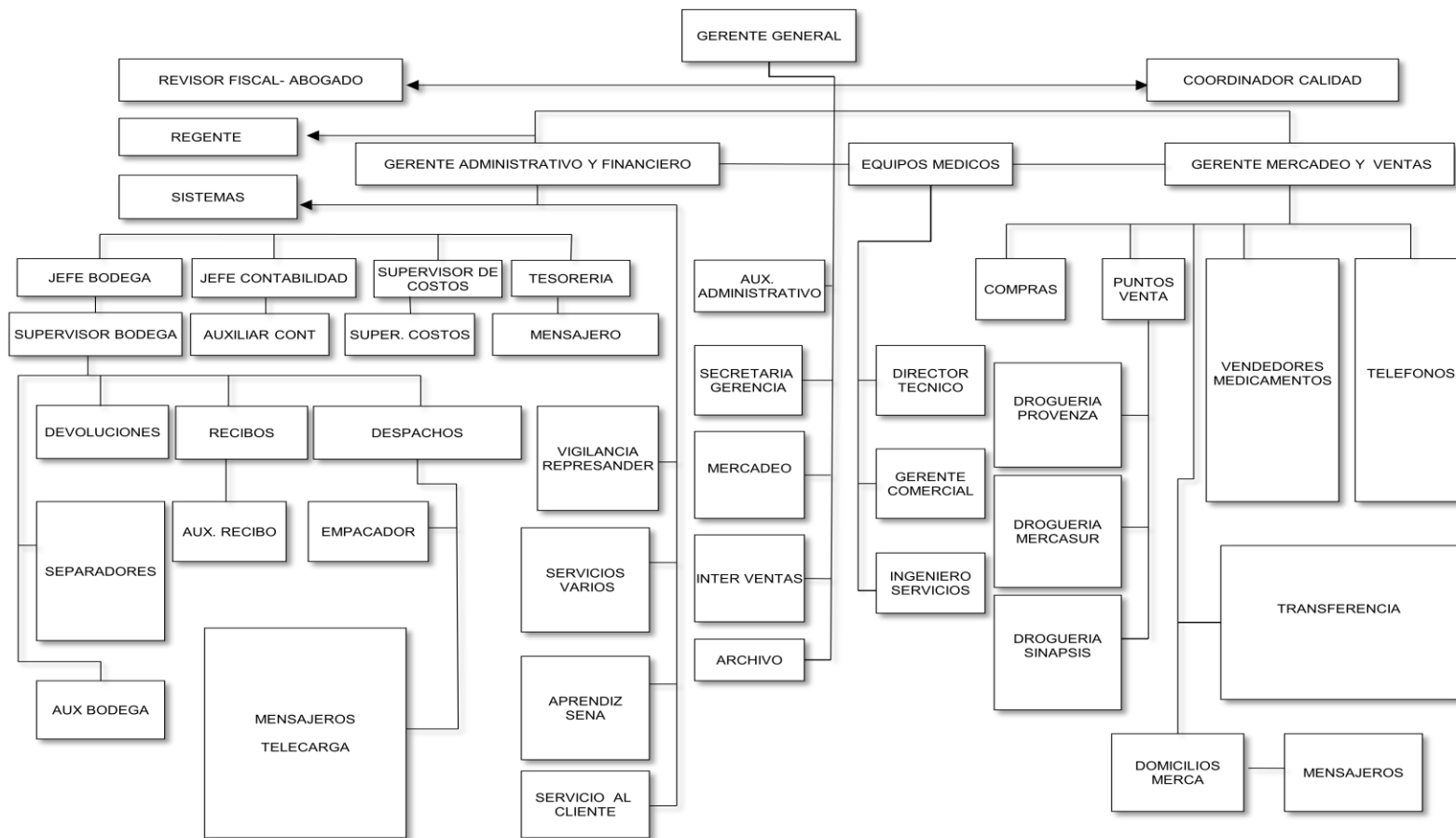
Nombre del centro de trabajo o sucursal	Dirección	Código actividad económica (Decreto 1607/2002)	Total trabajadores
PRINCIPAL	CRA.33 W 71-61 BODEGA.39-40	2612100	82

Fuente: Autor

1.6 ORGANIGRAMA

Se definen los cargos a nivel jerárquico, empezando desde la alta dirección de la gerencia, donde se planifican las estrategias para alcanzar los objetivos y metas propuestos cada año, hasta los cargos administrativos y operativos responsables de; almacenamiento, organización, mantenimiento y despacho de los productos. El organigrama se divide en tres partes donde se unen algunas áreas, la primera parte está conformada por Jefe bodega, jefe contabilidad, supervisor de costos y tesorería, estos despliegan la parte económica de las ventas, la segunda parte está conformada por auxiliar administrativa, secretarias, mercadeo y archivos, donde encontramos la parte administrativa, y la tercera parte con igual importancia que las dos anteriores, encontramos las compras y ventas que realiza la empresa.

Figura 1. Organigrama



Fuente: Documentos REPESANDER.

2. DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA

En los últimos años las empresas se han interesado por mejorar la calidad de sus productos y la calidad de vida de sus empleados, de tal forma que sean eficaces y eficientes en la ejecución de sus labores, para suplir esta necesidad identificamos un programa de salud ocupacional, encargado de tomar medidas de acciones para controlar, evaluar, corregir y evitar los riesgos y peligros que se pueden generar en el desarrollo de las actividades de los empleados dentro de su rutina.

REPRESANDER LTDA, es una empresa que se encarga de la distribución de medicamentos a diversos lugares de la región y del país, siendo una de las comercializadoras más grandes de la región, por esta razón identifican la necesidad de implementar un programa de salud ocupacional, cuidando el estado físico, mental y psicológico de los empleados que conforman la empresa, y así generar más productividad y competitividad frente al resto de los competidores de este sector.

Algunas causas que obstaculizan el desarrollo habitual de las actividades laborales de los empleados en la empresa REPRESANDER LTDA, son los accidentes de trabajo y/o enfermedades profesionales, que afectan la productividad constante y en crecimiento de la empresa causadas por el inadecuado uso de las herramientas de trabajo, la ausencia de seguridad personal y la falta de capacitaciones a los empleados, educándolos a una cultura preventiva y segura en el momento de realizar sus labores de trabajo.

3. ANTECEDENTES

El día nueve de mayo de 2009, en las instalaciones de REPRESANDER LTDA., se reunieron los trabajadores para conformar el comité paritario de salud ocupacional, dando cumplimiento a la resolución 2013 de 1.986, al decreto de 1.994 y a las exigencias de la división de salud ocupacional del ministerio de la protección social, así como lo dispuesto en el programa de salud ocupacional. El periodo de los miembros suplentes por parte de los trabajadores del comité es de dos años y el empleador está obligado a proporcionar por lo menos cuatro horas semanales dentro de la jornada normal de trabajo de cada uno de sus miembros para el funcionamiento del comité.

Durante ese mismo año la empresa se enfoca en desarrollar programas de capacitación y supervisión de las herramientas e implementos de trabajo, estos programas se ejecutan mediante el sistemas de las 5s (clasificación, orden, limpieza, normalización, mantener disciplina) con el fin de mejorar las condiciones de trabajo, reducir gastos de tiempo y energía, reducir riesgos de accidentes, mejorar la calidad de la producción, y seguridad en el trabajo.

La EPS SURA desarrolló dentro de la empresa un programa llamado SALUD, a través del cual pretendía mejorar la calidad de vida de la población trabajadora, con evaluaciones y actividades periódicas, de control y seguimiento encaminado a la práctica de estilos de vida saludable y detección tempranos de enfermedades, para ello se realizó una serie de pruebas de Tamizaje visual a cada uno de los trabajadores inscritos en las actividades previamente planeadas al interior de la empresa, posteriormente se analizó los datos recogidos para identificar las alteraciones visuales presentes en la población y poder así actuar sobre ellas.

4. JUSTIFICACIÓN

Los accidentes de trabajo, especialmente de tránsito y en bodega se han venido incrementando del 2009 al 2011 en REPRESANDER., algunos más serios que otros, debido entre otras cosas a los cambios tecnológicos o la poca capacitación de los empleados, a la manipulación de materiales de uso delicado, infraestructuras inadecuadas y en alguna medida por fallas humanas, hacen necesario que toda empresa pueda contar con un manual que sirva de guía para minimizar estos riesgos y establezca el protocolo a seguir en caso de accidentes.

El programa de salud ocupacional surge de una necesidad de mantener un adecuado ambiente laboral en las actividades cotidianas de la empresa, con el fin de prevenir riesgos que puedan ocasionar graves lesiones, incapacidades o muerte.

En los últimos dos años se presentaron diez accidentes de trabajo donde uno de estos accidente desarrollo un caso de enfermedad profesional, por esta razón la empresa toma conciencia de la importancia de la salud y seguridad de sus empleados y de la necesidad de formular un programa de salud ocupacional, pues los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales interfieren en el buen desarrollo de las actividades, reduciendo su productividad y competitividad.

5. OBJETIVOS

5.1 OBJETIVOS GENERALES

Formular el programa de salud ocupacional en la empresa REPRESANDER LTDA., dando cumplimiento a la normatividad legal vigente.

5.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Diagnosticar las condiciones de trabajo y salud de la empresa, identificando los riesgos.
- Implementar los lineamientos y medidas relativas a ambiente, seguridad e higiene orientados a la disminución de riesgos profesionales, contaminación al medio ambiente y a los bienes de la empresa.
- Formular los subprogramas de medicina preventiva, medicina de trabajo e higiene y seguridad industrial.
- Plantear medidas de acción y prevención para el mejoramiento continuo de las condiciones de trabajo.

6. MARCO TEÓRICO

6.1 MARCO CONCEPTUAL

6.1.1 Programa de salud ocupacional

El Programa de Salud Ocupacional, consiste en la planeación y ejecución de actividades de medicina, seguridad e higiene industrial, que tienen como objetivo mantener y mejorar la salud de los trabajadores en las empresas.

En todas las empresas debe existir un Comité Paritario de Salud Ocupacional, cuya razón de ser es hacer seguimiento para que las actividades planeadas en el Programa de Salud Ocupacional si se cumplan.

Los objetivos que tiene el Programa de Salud Ocupacional son:

- Definir las actividades de promoción y prevención que permitan mejorar las condiciones de trabajo y de salud de los empleados.
- Identificar el origen de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y controlar los factores de riesgo relacionados.

Cuando una empresa desarrolla su Programa de Salud Ocupacional, logra beneficios como: Se mejora la calidad del ambiente laboral, se logra mayor satisfacción en el personal y en consecuencia, se mejora también la productividad y la calidad de los productos y servicios.

El Programa de Salud Ocupacional consiste en la planeación y ejecución de actividades de medicina, seguridad e higiene industrial, que

tienen como objetivo mantener y mejorar la salud de los trabajadores en las empresas.

El Programa de Salud Ocupacional, lo desarrolla la Empresa con la participación de los trabajadores. Su ejecución es permanente, como un proceso de mejoramiento continuo de las condiciones de trabajo. Debe actualizarse como mínimo una vez al año, según se presenten cambios en los factores de riesgo o en los procesos.

Las empresas han identificado que el desarrollo del Programa de Salud Ocupacional es una actividad que tiene tanta importancia como la gestión de la calidad, la productividad y las finanzas de la empresa.

Todas las empresas tienen factores de riesgo relacionados con su labor, es por esto que por pequeña que sea la organización, requiere del desarrollo de un Programa de Salud Ocupacional y estar afiliada a una ARP, que los asesores en su desarrollo.¹

Consiste en la planeación, organización, ejecución, control y evaluación de todas aquellas actividades tendientes a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores con el fin de evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

El principal objetivo de un programa de Salud Ocupacional es proveer de seguridad, protección y atención a los empleados en el desempeño de su trabajo.

El incremento en los accidentes de trabajo, algunos más serios que otros, debido entre otras cosas a los cambios tecnológicos o la poca capacitación de los empleados, a la manipulación de materiales de uso delicado, infraestructuras inadecuadas y en alguna medida por fallas humanas, hacen necesario que toda

¹ARP SURA, centro de documentación [en línea].

<http://www.arpsura.com/index.php?option=com_content&view=article&id=336&catid=59:gestion-de-la-salud-ocupacional-&Itemid=47> [citado en 30 de marzo de 2012]

empresa pueda contar con un manual que sirva de guía para minimizar estos riesgos y establezca el protocolo a seguir en caso de accidentes.

Un programa de salud ocupacional debe contar con los elementos básicos para cumplir con estos objetivos, los cuales incluyen datos generales de prevención de accidentes, la evaluación médica de los empleados, la investigación de los accidentes que ocurran y un programa de entrenamiento y divulgación de las normas para evitarlos.²

6.1.2 Procesos de mejora continua

Esta propuesta no es una panacea para alcanzar los resultados esperados, sino más bien, otro camino que se nos abre para administrar exitosamente la empresa. El proceso de administrar por políticas y proyectos para la mejora continua, es ante todo una filosofía de gestión que ha demostrado tener resultados altamente positivos en las empresas que la han utilizado.

Dicho proceso tiene las siguientes características:

- Enfoque totalmente participativo, donde la gerencia pregunta no sólo el qué (actividades) y el cómo (metodología y recursos), sino también el por qué (objetivos), y el para qué (propósitos).
- Proyectos focalizados en lo crítico (poco vitales). No se pretende abarcar mucho, sino sólo los problemas más críticos; una vez éstos se hayan solucionado otros alcanzarán su importancia y se debe comenzar nuevamente el proceso.
- Busca el mejoramiento continuo de los procesos y las personas, utilizando metodologías participativas para la solución de los problemas.
- Las personas no son recursos sino seres humanos que generan recursos. Gestión basada en indicadores y actividades concertadas con los equipos de trabajo.

²Prevención y salud ocupacional [en línea].

<http://polaris.unisababa.edu.co/prevencion/salud_ocupacional/salud_ocupacional.html> [citado en 30 de marzo de 2012]

- Requiere de procesos de comunicación eficiente y de doble vía.
- Requiere de la preparación de los líderes y los trabajadores para lograr gradualmente las habilidades sociales y técnicas necesarias para que el proceso se mantenga permanente en el tiempo.
- Recuerde que los objetivos y las políticas se establecen de arriba hacia abajo y los planes, para hacerlos realidad, se definen de abajo hacia arriba.²

6.1.3 Política de salud ocupacional

Como punto de partida del Programa, las directivas de toda compañía se deben pronunciar formalmente, a través de una política reflejando su interés por un trabajo realizado en forma segura y su compromiso hacia la Salud Ocupacional, posteriormente se definirán responsabilidades de todos los niveles de la organización en la implementación del Programa y cumplimiento de todos los normativos que para esto haya lugar.

La política contempla entre otros puntos los siguientes:

- Cumplimiento de todas las normas legales vigentes en Colombia sobre Salud Ocupacional y Seguridad Integral.
- Protección y mantenimiento del mayor nivel de bienestar, tanto físico como mental, de todos los trabajadores, disminuyendo al máximo la generación de accidentes de trabajo y los riesgos en su origen.
- Preservación de buenas condiciones de operación en los recursos materiales y económicos, logrando la optimización en su uso y minimizando cualquier tipo de pérdida.
- Garantía de que las condiciones y el manejo de residuos no contaminen el medio ambiente y cumplan las normas vigentes.
- Responsabilidad de todos los niveles de Dirección por proveer un ambiente sano y seguro de trabajo, por medio de equipos, procedimientos y programas adecuados.
- Responsabilidad de todos los trabajadores por su seguridad, la del personal bajo su cargo y de la empresa.
- Incorporación del control de riesgos en cada una de las tareas.

Esta política será publicada y difundida a todo el personal, para obtener así su cooperación y participación, siguiendo el ejemplo manifestada y demostrada por la alta gerencia.³

6.1.4 Comité paritario de salud ocupacional (COPASO)

Es el organismo de participación, ejecución y apoyo en todo lo concerniente al Programa de Salud Ocupacional de una compañía. De la mano con el Coordinador de Salud Ocupacional y la Brigada de Emergencia, los miembros del COPASO son los encargados de llevar a cabo todas las actividades programadas en fin del desarrollo del Programa de Salud Ocupacional.

Se debe conformar en las instalaciones de la empresa en reunión de la cual participarán el Representante Legal y sus trabajadores, dando cumplimiento a la Resolución 2013 de 1986 y al Decreto 1295 de 1994 en su artículo 63 y las exigencias de la División de Salud Ocupacional del Ministerio de Trabajo.

El periodo de los miembros del Comité es de dos (2) años y el empleador está obligado a proporcionar por lo menos cuatros horas semanales dentro de la jornada normal de trabajo de uno de los miembros para el funcionamiento del Comité.⁴

6.2 MARCO LEGAL

Guía técnica colombiana (GTC) 34 ICONTEC

³ Prevención y salud ocupacional [en línea].

<http://polaris.unisababa.edu.co/prevencion/salud_ocupacional/salud_ocupacional.html> [citado en 30 de marzo de 2012]

Consiste en el diagnóstico, planeación, organización, ejecución y evaluación de las actividades tendientes a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores en sus ocupaciones y que deben ser desarrolladas en sus sitios de trabajo en forma integral e interdisciplinaria.

Subprograma de medicina de trabajo: conjunto de actividades médicas y paramédicas destinadas a promover y mejorar la salud del trabajador, evaluar su capacidad laboral y ubicarlo en lugares de trabajo de acuerdo con sus condiciones psico-biológicas.

Subprograma de medicina preventiva: comprender actividades de promoción, protección y recuperación y rehabilitación de la salud de los trabajadores, primero auxilios y de carácter deportivo recreativos aprobadas por las autoridades competentes.

Subprograma de higiene y seguridad industrial: Actividades destinadas a la identificación, evaluación y control de los agentes y factores del ambiente de trabajo y el control de las causas de los accidentes de trabajo.⁴

Ley 776 del 17 de diciembre de 2002

Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y presentación del sistema general de riesgos profesionales.

Artículo 1. Derecho a las prestaciones. 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

⁴GUÍA TÉCNICA COLOMBIANA (GTC) 34, 16 de abril de 1997. Guía estructura básica del programa de salud ocupacional.

prestaciones económicas a los que se refieren el Decreto 1295 de 1994 y la presente ley.

Parágrafo 1°. La existencia de patologías anteriores no es causa para aumentar el grado de incapacidad, ni las prestaciones que correspondan al trabajador.

Parágrafo 2°. Las prestaciones asistenciales y económicas derivadas de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional, serán reconocidas y pagadas por la administradora en la cual se encuentre afiliado el trabajador en el momento de ocurrir el accidente o, en el caso de la enfermedad profesional, al momento de requerir la prestación.

Cuando se presente una enfermedad profesional, la administradora de riesgos profesionales que asume las prestaciones, podrá repetir proporcionalmente por el valor pagado con sujeción y, en la misma proporción al tiempo de exposición al riesgo que haya tenido el afiliado en las diferentes administradoras, entidades o a su empleador de haber tenido períodos sin cobertura.

Para enfermedad profesional en el caso de que el trabajador se encuentre desvinculado del Sistema de Riesgos Profesionales, y la enfermedad sea calificada como profesional, deberá asumir las prestaciones la última administradora de riesgos a la cual estuvo vinculado, siempre y cuando el origen de la enfermedad pueda imputarse al período en el que estuvo cubierto por ese Sistema.

La Administradora de Riesgos Profesionales en la cual se hubiere presentado un accidente de trabajo, deberá responder íntegramente por las prestaciones derivadas de este evento, tanto en el momento inicial como frente a sus secuelas, independientemente de que el trabajador se encuentre o no afiliado a esa administradora.

Las acciones de recobro que adelanten las administradoras son independientes a su obligación de reconocimiento del pago de las prestaciones económicas dentro de los dos (2) meses siguientes contados desde la fecha en la cual se alleguen o acrediten los requisitos exigidos para su reconocimiento. Vencido este término, la administradora de riesgos profesionales deberá reconocer y pagar, en adición a la prestación económica, un interés moratorio igual al que rige para el impuesto de

renta y complementarios en proporción a la duración de la mora. Lo anterior, sin perjuicio de las sanciones a que haya lugar.

Parágrafo 3°. El Gobierno Nacional establecerá con carácter general un régimen para la constitución de reservas, que será igual para todas las Administradoras del Sistema, que permitan el cumplimiento cabal de las prestaciones económicas propias del Sistema.

La Superintendencia Bancaria establecerá en el plazo de un (1) año de la entrada en vigencia de la presente ley un es quema para que el ISS adopte el régimen de reservas técnicas establecido para las compañías de seguros que tengan autorizado el ramo de riesgos profesionales, dicho Instituto continuará manejando separadamente dentro de las reservas de ATEP aquellas que amparan el capital de cobertura para las pensiones ya reconocidas y el saldo se destinará a constituir separadamente las reservas para cubrir las prestaciones económicas de las enfermedades profesionales de que trata este artículo. Una vez se agote la reserva de enfermedad profesional, el presupuesto nacional deberá girar los recursos para amparar el pasivo si lo hubiere contemplado en el presente parágrafo, y el Instituto procederá a pagar a las administradoras de riesgos profesionales que repitan contra él.⁵

Decreto 1295 del 22 de junio de 1994

Se determina la organización y administración del sistema general de riesgos profesionales.

CAPITULO II. Riesgos profesionales

Artículo 8. Son Riesgos Profesionales el accidente que se produce como consecuencia directa del trabajo o labor desempeñada, y la enfermedad que haya sido catalogada como profesional por el Gobierno Nacional.

⁵ Ley 776 del 17 de diciembre de 2002. [en línea].

<http://www.arsura.com/index.php?option=com_content&task=view&id=234> [citado en 28 de junio de 2012]

Artículo 9. Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte.

Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo.

Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador.

Artículo 11. Se considera enfermedad profesional todo estado patológico permanente o temporal que sobrevenga como consecuencia obligada y directa de la clase de trabajo que desempeña el trabajador, o del medio en que se ha visto obligado a trabajar, y que haya sido determinada como enfermedad profesional por el Gobierno Nacional.

Parágrafo 1. El Gobierno Nacional, oído el concepto del Consejo Nacional de Riesgos Profesionales, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como profesionales. Hasta tanto, continuará rigiendo la tabla de clasificación de enfermedades profesionales contenida en el Decreto número 778 de 1987. (El decreto 778 de 1987 fue derogado por el decreto 1832 de 1994).

Parágrafo 2. En los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades profesionales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacionales, será reconocida como enfermedad profesional, conforme lo establecido en el presente decreto.⁶

Resolución 1401 de 2007

Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo el ministerio de la protección social.

⁶ Decreto 1295 del 22 de junio de 1994 [en línea].

<http://www.arsura.com/index.php?option=com_content&task=view&id=60> [citado en 28 de junio de 2012]

Artículo 1. La presente resolución se aplica a los empleadores públicos y privados, a los trabajadores dependientes e independientes, a los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, a las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, a las agremiaciones u asociaciones que afilian trabajadores independientes al sistema de seguridad social integral; a las administradoras de riesgos profesionales; a la policía nacional en lo que corresponde a su personal no uniformado y al personal civil de las fuerzas militares.

Artículo 2. Establecer 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.⁷

Resolución 2013 del 6 de junio de 1986

Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los comités de medicina, higiene y seguridad industrial en los lugares de trabajo (actualmente comité paritario de salud ocupacional)

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

ARTÍCULO 2. Cada Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial estará compuesto por un número igual de representantes del empleador y de los trabajadores, con sus respectivos suplentes, así:

⁷ Resolución 1401 de 2007 [en línea].

<http://www.arpsura.com/index.php?option=com_content&task=view&id=854> [citado en 28 de junio de 2012]

- De 10 a 49 trabajadores, un representante por cada una de las partes.
- De 50 a 499 trabajadores, dos representantes por cada una de las partes.
o De 500 a 999 trabajadores, tres representantes por cada una de las partes.
- De 1000 o más trabajadores, cuatro representantes por cada una de las partes.

A las reuniones del Comité sólo asistirán los miembros principales. Los suplentes asistirán por ausencia de los principales y serán citados a las reuniones por el presidente del Comité.⁸

Resolución 1016 de 1989

Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país.

Artículo 1. Todos los empleadores públicos, oficiales, privados, contratistas y subcontratistas, están obligados a organizar y garantizar el funcionamiento de un programa de Salud Ocupacional de acuerdo con la presente Resolución.

Artículo 2. El programa de Salud Ocupacional consiste en la planeación, organización, ejecución y evaluación de las actividades de Medicina Preventiva, Medicina del Trabajo, Higiene Industrial y Seguridad Industrial, tendientes a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores en sus ocupaciones y que deben ser desarrolladas en sus sitios de trabajo en forma integral e interdisciplinaria.

Artículo 3. La elaboración y ejecución de los programas de Salud Ocupacional para las empresas y lugares de trabajo, podrán ser realizadas de acuerdo con las siguientes alternativas:

a) Exclusivos y propios de la empresa

⁸ Resolución 2013 del 6 de junio de 1986 [en línea].

<http://www.arspura.com/index.php?option=com_content&task=view&id=203>[citado en 28 de junio de 2012]

b) En conjunto con otras empresas

c) Contratados con una entidad que preste tales servicios, reconocida por el Ministerio de salud para dichos fines.⁹

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.

ARTÍCULO 1. La presente resolución se 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.¹⁰

⁹ Resolución 1016 de 1989 [en línea].

<http://www.arpsura.com/index.php?option=com_content&task=view&id=1132> [citado en 28 de junio de 2012]

¹⁰ Resolución 2346 de 2007 [en línea].

<http://www.arpsura.com/index.php?option=com_content&task=view&id=891> [citado en 28 de junio de 2012]

7. DISEÑO METODOLÓGICO

7.1 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El diseño de investigación es un diseño no experimental, descriptivo, porque no se realizan manipulaciones a las variables, que en este caso son los empleados, solo se observara en su trabajo diario, para después analizarlos e identificar los factores que están fallando en el buen desarrollo de sus labores. Así mismo es descriptivo, pues se busca especificar las características y propiedades que interfieren en la seguridad y salud de los empleados mientras desarrollan sus actividades laborales. El área de estudio, se realizara en Bucaramanga-Santander en la empresa REPRESANDER LTDA.

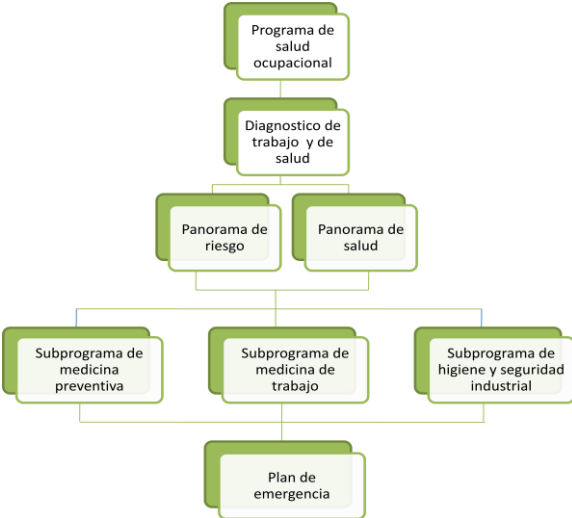
7.2 FUENTE DE INFORMACIÓN PRIMARIA

La información se recolectó fundamentalmente de las entrevistas con los empleados de la empresa, de esta forma tener un base de datos para llevar a cabo los análisis y las investigaciones, que sirven de apoyo para la creación del panorama de riesgo. La Figura 2., explica el proceso que se llevó a cabo empezando por el diagnostico de trabajo y salud, para seguir con los subprogramas y finalizar con el plan de emergencia

7.3 FUENTE DE INFORMACIÓN SECUNDARIA

La información obtenida por la ARP SURA, el uso de internet, libros sobre salud ocupacional y revistas.

Figura 2. Metodología



Fuente: creación propia

8. RESULTADOS

Este capítulo contiene los componentes del programa de salud ocupacional de la empresa que se desarrollaron durante el proceso de formulación, dando a conocer los procesos que se tuvieron en cuenta para cumplir con los objetivos propuestos.

8.1 DIAGNÓSTICO INTEGRAL DE CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD

8.1.1 Condiciones de trabajo

Como primera medida se tiene el panorama de factores de riesgo mediante el cual se recoge información sobre cada proceso que se realice en la empresa identificando las probabilidades de riesgos a los que están expuestos los trabajadores, de esta manera poder prevenirlos y controlarlos cuidando la seguridad y la salud de los empleados de REPRESANDER LTDA.

Teniendo en cuenta los resultados, se puede decir que existen varios riesgos que afectan con mayor frecuencia la salud y la seguridad de los empleados. Estos riesgos son, las condiciones inadecuadas de orden y aseo en los pasillos de las bodegas, otro riesgo es el estado de las herramientas para realizar actividades en altura, también se encontró el trabajo continuo en una misma posición y el manejo de cargas de diversos tamaños, pero el más importante y que se presentan con mayor frecuencia son los accidentes de tránsito, pues es el mayor riesgo que tiene la empresa debido a su actividad económica.

El análisis que se realizó en la matriz de riesgo (ver anexo A.) que se basó en los acontecimientos que ocurrieron en el año 2011- 2012, donde revisando los registros de incapacitaciones, muestra que gran parte de estas incapacidades son a causa de accidentes de tránsito.

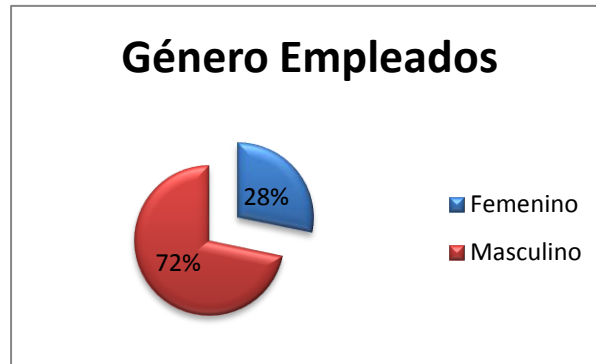
El área dentro de la empresa con mayor riesgo son las bodegas, principalmente la de recibos, pues el espacio de esta no es acorde a la cantidad de mercancía que llega, y se crean arrumes de cajas en los pasillos causando posibles accidentes, caídas, golpes etc.

La distribución de la sección administrativa es el área más segura, pues sus oficinas están en excelentes condiciones y se mantiene el orden y aseo.

8.1.2 Variables demográficas de la población

- **Distribución de empleados por género**

Figura 3. Distribución por género

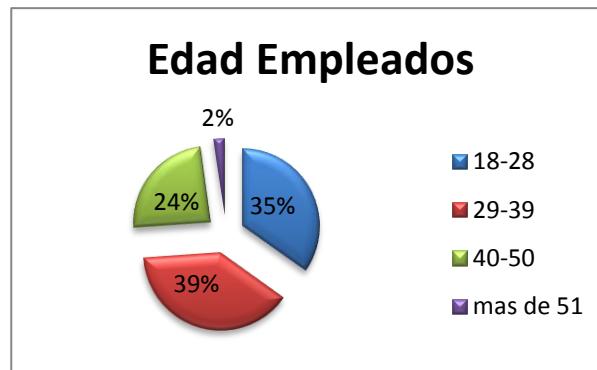


Fuente: Autor

Se observa que el mayor porcentaje de la población son hombres, se podría decir que es por el tipo de actividad de la empresa, debido a que se necesitan levantar muchas cargas de mercancía, en la llegada y despacho de esta, pero también influye que en el área de ventas, la empresa decidió ubicar más hombres para esta tarea, las mujeres tenían diversos inconvenientes con los clientes.

- **Distribución de empleados por edad**

Figura 4. Distribución por edad



Fuente: Autor

La edad de mayor porcentaje con un 39% está entre 29-39 años, y un 35% es de 18-28 años, es una población joven, lo que indica que es positivo para la empresa, pues son personas que gozan de mejor salud y se pueden realizar más actividades recreativas y deportivas para prevenir enfermedades.

- **Distribución estado civil**

Figura 5. Estado civil

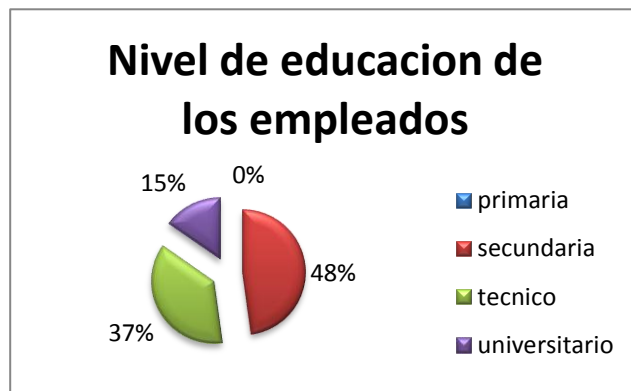


Fuente: Autor

En la gráfica se observa que la mayor parte de la población está casada, es decir, tienen una mayor carga de responsabilidad tanto personal como de trabajo lo que a futuro puede generar una posible enfermedad laboral por causa del estrés.

- **Distribución nivel de educación**

Figura 6. Nivel de educación

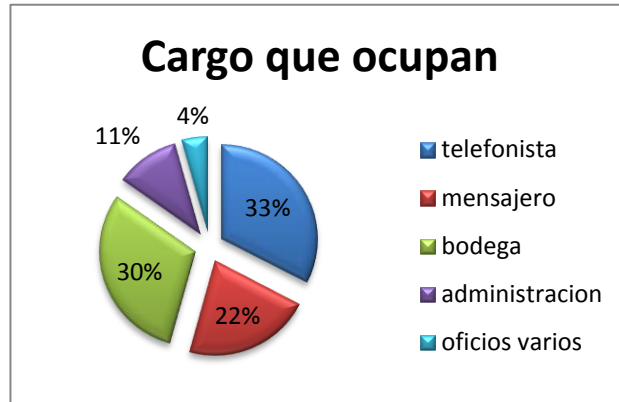


Fuente: Autor

El nivel de secundaria y técnico predomina en la empresa, es importante para el desarrollo de las actividades o capacitaciones, pues se debe tener una mayor disposición al aprendizaje por parte de los trabajadores y la persona encargada de realizar las actividades y capacitaciones debe ser clara de tal manera que los trabajadores comprenda con facilidad.

- **Distribución cargo de los empleados**

Figura 7. Cargo de los empleados

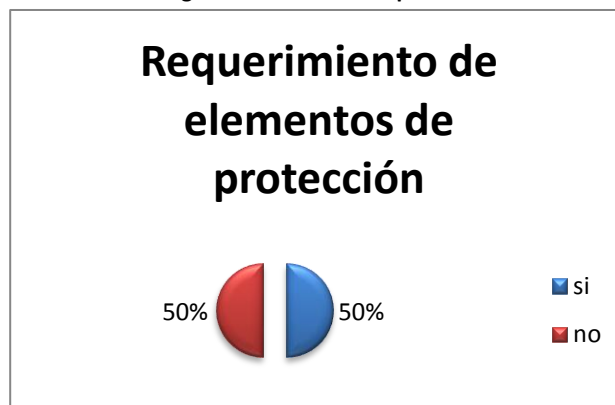


Fuente: Autor

Los cargos que mayor población tiene es la mensajería y bodega, estas dos áreas son las que tienen mayor riesgo, por esto es de mayor importancia su participación y cuidado en el desarrollo del programa de salud ocupacional.

- **Distribución por trabajo que requiere elementos de protección**

Figura 8. Elementos de producción

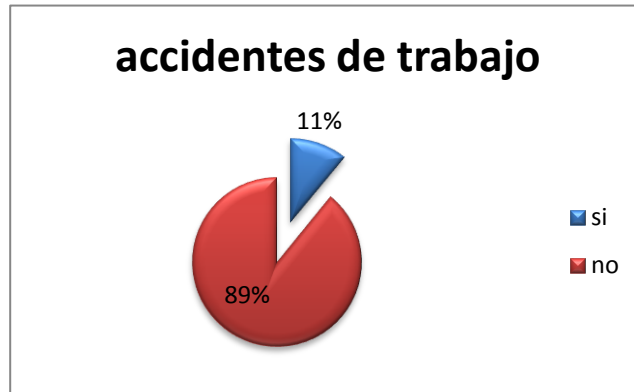


Fuente: Autor

En la gráfica se puede apreciar que el 50% requieren de elementos de protección personal, lo cual es de gran importancia, para una dotación por parte de la empresa de estos elementos a los trabajadores en la realización de sus labores en un ambiente sano y seguro, sin ningún riesgo de accidentes.

- **Distribución por accidentes de trabajo**

Figura 9. Accidente de trabajo



Fuente: Autor

El 89% no han tenido ningún tipo de accidente de trabajo, sin embargo, el 11% si ha sufrido accidentes, este porcentaje según las datos obtenidos, son accidentes de tránsito debido a que es la parte del personal que se encuentra en mayor riesgo.

- **Distribución por enfermedades causadas por el trabajo**

Figura 10. Enfermedades causadas por trabajo



Fuente: Autor

El 15% de la población a sufrido enfermedades por causa del trabajo, esto se debe a malas posturas y la falta de uso de los elementos de protección personal, es un porcentaje pequeño pero que debe prestarse con mayor atención, porque puede causar daños graves en los trabajadores.

8.1.3 Hallazgo de morbilidad

➤ En este cuadro se observa la cantidad de accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales que se presentaron durante el periodo del año 2011 al 2012, dando a conocer el total de los días de incapacidad.

Cuadro 5. Resumen morbomortalidad

EVENTO	# TOTAL DE EVENTOS	TASA	# DE EVENTOS OCURRIDOS A TRABAJADORES DE PLANTA	# DE EVENTOS OCURRIDOS A TRABAJADORES EXTERNOS
Total accidentes de trabajo	4	0,6	4	0
Total enfermedades profesionales	1	0,1	1	0
Total accidentes mortales	0	0	0	0
Total caso de invalidez	0	0	0	0
Total caso de incapacidad permanente parcial	0	0	0	0
total de días de incapacidad	67			

Fuente: ARP SURA

➤ En el cuadro 6 se realiza un conteo de los accidentes de trabajo con incapacidades que se presentaron en el periodo y cuantos días de incapacidad, haciendo un breve resumen de las áreas donde ocurrieron y las partes del cuerpo que fueron afectadas.

Cuadro 6. Morbimortalidad por accidentalidad

Número de accidentes de trabajo sin incapacidad	0
Número de accidentes de trabajo con incapacidad	4
Número total de accidentes de trabajo	4
Días de incapacidad por accidentes de trabajo	345
Áreas en donde se presenta el mayor número de accidentes (defina tres en el orden de ocurrencia)	VENTAS
	BODEGAS
Oficios en el que se presenta el mayor número de accidentes	MENSAJERO
	AUXILIAR DE BODEGA
Tipo de accidente más frecuente	TRANSITO
Partes del cuerpo afectadas con mayor frecuencia por los accidentes (Defina las tres primeras)	PIERNAS
	RODILLAS
	CABEZA
Que accidentes severos(incapacidades mayores a 25 días) se han presentado	NINGUNA
En qué área, oficio o maquina se han presentado amputación	NINGUNA
En qué área, oficio o maquina se han presentado inválidos por accidentes	NINGUNA
En qué área oficio o lugar se han presentado accidentes mortales	NINGUNA
En qué área u oficio se han presentado accidentes por la misma causa en el mismo sitio	NINGUNA

Fuente: ARP SURA

➤ En el cuadro 7 se observa la clasificación de qué tipo de enfermedades profesionales existen en el periodo de análisis, mostrando que se presentó un caso de enfermedad profesional donde ocurrió en el área de despacho y el afectado realizaba la labor de mensajería.

Cuadro 7. Morbimortalidad enfermedad profesional.

Tipo de enfermedades profesionales calificadas y número de casos	1
Áreas en donde se han presentado el mayor número de calificaciones de enfermedad profesional.	DESPACHO
Oficios en donde se ha presentado el mayor número de calificaciones de enfermedad profesional y que tipo	MENSAJERÍA

Fuente: ARP SURA

➤ Este cuadro indica la cantidad de incapacidades por enfermedad común, mostrando el número de días, el número de personas y sus principales causas que enfrentan este evento.

Cuadro 8. Morbimortalidad enfermedad común

Número de incapacidades por enfermedad común en el periodo	63
Número de días de incapacidad por enfermedad común en el periodo.	275
Número de personas incapacitadas por enfermedad común en el periodo	47
Área con el mayor número de personas incapacitadas por enfermedad común	BODEGA
Cuales son la tres principales causas de ausentismo por enfermedad común	GRIPA – DOLORES LUMBARES
	ACCIDENTES DE TRANSITO

Fuente: ARP SURA

8.2 SUBPROGRAMAS DE SALUD OCUPACIONAL

Posterior al diagnóstico de trabajo y salud se realizan los subprogramas de salud ocupacional, que pretende mantener y mejorar las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores. Los subprogramas de salud ocupacional son: el subprograma

de medicina preventiva y de trabajo, subprograma de seguridad industrial y el subprograma de higiene industrial. (Ver anexo B).

8.3 POLITICA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

Se desarrolló la política de seguridad y salud ocupacional como punto de partida del programa donde se refleja el interés hacia el trabajo seguro, comprometiéndose con la salud ocupacional cumpliendo con las normas vigentes:

REPRESANDER LTDA., es una empresa dedicada a la comercialización y distribución de medicamentos dentro y fuera de la región, su compromiso es mantener buenas condiciones de trabajo y salud de sus empleados a través de la mejora continua en la gestión de seguridad y salud ocupacional que contribuye en el desarrollo de sus labores, realizando actividades de control de riesgos identificados en el desarrollo diario de cada labor, al igual que programas y planes de prevención.

Para llevar a cabo con rigurosidad esta política existe un compromiso permanente en el cumplimiento de los requisitos legales aplicables formando a los trabajadores en la promoción y participación activa de todas las actividades que tengan por objeto reducir los riesgos, y de esta forma desempeñar su labor de forma segura.

8.4 REGLAMENTO HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL

El reglamento de higiene y seguridad industrial se realizó con el fin de contribuir en el desarrollo del ambiente laboral para los trabajadores de la empresa, previniendo enfermedades que afecten el desempeño en las actividades cotidianas y desmejore la productividad.

Es esencial mantener el cuidado del ambiente laboral optimizando los riesgos que se presenten durante la ejecución de las actividades de cada empleado.

REPRESANDER LTDA., tiene en cuenta la importancia de obtener un reglamento de higiene y seguridad industrial, por esto se creó y publicó el documento (ver anexo C), para informar a los empleados los derechos y deberes que deben tener en cuenta en el momento de realizar su labor.

8.5 MATRIZ REQUISITOS LEGALES

Los requisitos legales son la base del desarrollo y la puesta en marcha del programa de Salud Ocupacional, donde se da a conocer las leyes, decretos y resoluciones vigentes, que se deben llevar a cabo para el buen funcionamiento de la empresa, el cuidado de la salud y seguridad de sus empleados.

En esta matriz de requisitos legales (ver anexo D), se especifican los más importantes describiéndolo y delegando la persona a la que está encargada este reglamento dentro de la empresa.

8.6 OBJETIVOS SALUD OCUPACIONAL

REPRESANDER LTDA ha definido los siguientes objetivos específicos a desarrollar, teniendo en cuenta el análisis de las condiciones de salud o morbilidad y el análisis de las condiciones de trabajo o panorama de factores de riesgo.

- Identificar los factores de riesgo, mediante el panorama de riesgo.
- Definir actividades de control para la prevención de accidentes y enfermedades profesionales.
- Investigar el origen y las causas de los accidentes y enfermedades de trabajo.
- Ejecutar las diferentes actividades de los subprogramas, mejorando las condiciones de salud y de trabajo de los empleados.

8.7 RECURSOS DEL PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL

8.7.1 Recurso humano

La empresa tiene un vigía ocupacional para realizar actualizar y ejecutar el programa de salud ocupacional, cuenta con un COPASO, integrado por el presidente del comité, la secretaria del presidente, y 2 personas por parte de los empleados.

La empresa está afiliada a una ARP "SURA", el cual ofrece capacitaciones y asesorías en con respecto al programa de salud ocupacional.

8.7.2 Recurso Financiero

La empresa tiene estipulado un monto total de \$1.800.000 para cubrir con las actividades que se realicen en el programa de salud ocupacional, que no sean realizadas por la ARP.

8.7.3 Recursos técnicos

Dos computadores portátiles, tablero mágico, marcadores, reglamento de higiene, reglamento de trabajo, sala de juntas, internet, afiliación a la ARP SURA, dotación de EPP.

8.7.4 Recursos locativos

REPRESANDER LTDA., cuenta una planta física en excelente estado con extintores distribuidos en toda la empresa, tiene dos botiquines grandes en excelente estado para cualquier emergencia, dos linternas cada una con batería de repuesto y una camilla en caso de primeros auxilios.

8.8 NIVEL DE RESPONSABILIDAD

Toda empresa cuenta con diferentes niveles, los cual son jerárquicos, y cada uno de ellos es de suma importancia para un buen desarrollo laboral, es por esto que cada cargo asume responsabilidades, para mejorar de esta forma la salud y la seguridad de los empleados.

➤ GERENCIA

Tiene como objetivo, tomar el liderazgo del programa de salud ocupacional teniendo en cuenta algunas tareas como:

- Garantizar la seguridad y salud de los empleados, manteniendo y mejorando un ambiente laboral adecuado para la protección de los trabajadores.
- Incentivar al personal a participar en las actividades relacionadas con el programa de salud ocupacional.
- Garantizar que los recursos financieros sean destinados al desarrollo del programa de salud ocupacional.

- Establecer el cumplimiento de la legislación vigente.
- Poner en marcha todas las tareas y actividades necesarias para el cumplimiento del programa.
- Estudiar las sugerencias establecidas en el COPASO.

➤ **MANDOS MEDIOS**

Es el apoyo y soporte para el programa y tiene como tareas:

- Planear y ejecutar las actividades del programa de salud ocupacional.
- Debe tener comunicación constante con la ARP SURA, para programar y desarrollar las actividades y capacitaciones de formación a los empleados.
- Promover la asistencia a las actividades y capacitaciones que se realicen sobre salud ocupacional.
- Garantizar que los accidentes e incidentes de trabajo sean debidamente reportados e investigados siguiendo el proceso que manejen con la ARP.
- Informar al gerente las inconsistencias que se presenten en los lugares de trabajo, evitando cualquier tipo de riesgo con los empleados.

➤ **TRABAJADORES**

Aparte de la alta responsabilidad que tiene el gerente y los mandos medios, los trabajadores son los más interesados en el cuidado de la salud y seguridad de ellos mismo, por ello también tienen grandes responsabilidades como:

- Cumplir con los procedimientos que implemente la empresa sobre salud ocupacional.
- Participar en las capacitaciones y actividades que realice la empresa.
- Cumplir con las normas de seguridad.
- Mantener informados a los superiores de las condiciones de trabajo en las que se encuentren.
- Aportar sugerencias para mejorar las herramientas y lugar de trabajo.
- Utilizar de manera correcta los elementos de trabajo, de protección personal y las instalaciones.

8.9 DIRECCIÓN DEL PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL

La empresa cuenta con una persona capacitada que está encargada de desarrollar actualizar y ejecutar el programa de salud ocupacional.

8.10 COMITÉ PARITARIO DE SALUD OCUPACIONAL

REPRESANDER LTDA., cuenta con un comité paritario de salud ocupacional vigente del año 2012 al 2014, el comité está organizado de la siguiente manera:

PRESIDENTE: Álvaro Villabona Tamayo
SUPLENTE: Juan Alberto Méndez Sánchez
SECRETARIA: Laura Marcela Pineda Caballero
SUPLENTE: Yury Giovanna Suarez Meneses

REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

PRINCIPAL: María Fernanda Fonrodona y Andrea Leal Cadenas
SUPLENTE: Erika Patricia Serrano yate y Ricardo Cardona

Acta conformación del COPASO (ver anexo E)

El comité debe cumplir con diversas funciones para el buen desarrollo y ejecución del programa de salud ocupacional, las cuales son:

- Realizar reuniones periódicamente para discutir inconsistencias, mejoras o actividades que se deben realizar en la empresa.
- Asistir a todas las reuniones que el comité realice durante los dos años vigentes.
- Aportar ideas y tomar decisiones que hagan parte del programa de salud ocupacional y que beneficien a todos los empleados.
- Informar a la gerencia sobre, decisiones, actividades y situaciones de salud ocupacional en la empresa.
- Dar a conocer la política de salud ocupacional y el reglamento de higiene y seguridad industrial.

- Inspeccionar los lugares de trabajo, y las herramientas para llevar un control del estado en que se encuentran.
- Participar en las capacitaciones a los trabajadores para una mejora continua sobre la seguridad y salud de estos.

8.11 INTERVENCIONES Y PROCEDIMIENTOS

Las intervenciones y los procedimientos fueron realizados para identificar las actividades que se desarrollaron durante la ejecución del programa de Salud Ocupacional.

8.11.1 Proceso administrativo

Este proceso se realiza para plantear los objetivos a seguir y las actividades que se deben realizar para llevar a cabo el programa de salud ocupacional. (Anexo F).

8.11.2 Procedimiento evaluación de riesgos

El procedimiento de evaluación de riesgos (Anexo G) se hace con el fin de identificar los peligros que se presentan en los lugares de trabajo para luego valorar el tipo de riesgo al que pertenece según la guía técnica colombiana 45, teniendo en cuenta esto se hace una evaluación para tomar controles y medidas para reducir los riesgos.

8.11.3 Procedimiento de requisitos legales y otros

Este procedimiento se basa en la identificación de la legislación aplicable y el acceso a los requisitos, teniendo en cuenta las actividades de identificación, actualización, la estructuración de la matriz, la evaluación y la comunicación. (Anexo H)

8.11.4 Investigación y análisis de accidentes

Cuando ocurre un accidente se debe realizar una investigación y análisis de accidente y se debe hacer con el formato que la ARP brinda.

Formulario de reporte de accidente (Anexo I) y formulario de investigación de accidente (Anexo J)

Durante el período que se realizó el programa de salud ocupacional no se generó accidentes de trabajo por lo tanto no se hizo ninguna investigación ni análisis.

8.11.5 Método de almacenamiento

El método de almacenamiento es por estantes y se clasifican según la marca de la mercancía. La empresa se divide en tres etapas, la primera es la bodega donde llega la mercancía y se guardan las cajas que van llegando, la segunda es la bodega de despacho donde se ubica la mercancía en estantes fuera de las cajas de donde llegaron y la tercera son las oficinas. La empresa tiene un problema en la primera bodega pues el espacio no es suficiente con la mercancía que llega y se acumula arrumes en algunos pasillos evitando el paso o provocando accidentes, las otras etapas tienen una excelente distribución y no hay inconvenientes con estas.

8.11.6 Preparación para emergencias

Se realizó un plan de emergencias (Anexo K) con el fin de preparar al personal de la empresa a cualquier situación de riesgo.

8.11.7 Capacitaciones

Se realizaron tres capacitaciones, manejo de carga, accidentes de tránsito y implementación de orden y aseo.

Estas capacitaciones se realizaron en las instalaciones principales de REPRESANDER, bajo la dirección de la ARPSURA. (Anexo L).

9. PLAN DE ACCIÓN

El plan de acción se desarrolla para evaluar el cumplimiento que se da a los objetivos del programa de salud ocupacional.

Objetivos	Meta	Estrategias
Identificar los factores de riesgo, mediante la matriz de riesgo	Conocer cada actividad en la cual se presentan los riesgos, en un 95% con una frecuencia mensual.	Inspección de cada área
		estudio de las condiciones de los lugares de trabajo
		Definición de riesgos
		Clasificación de los riesgos
Definir actividades de control para la prevención de accidentes y enfermedades profesionales.	Incrementar las actividades para educación en prevención de accidentes en un 90%, con una frecuencia mensual.	Educación en orden y aseo.
		Chequeo de vehículos
		Seguimiento de las recomendaciones que se realizan en la matriz de riesgo.
Investigar el origen y las causas de los accidentes y enfermedades de trabajo.	Encontrar los motivos que provocan los accidentes y enfermedades de trabajo en un 95% trimestralmente.	Estudio de casos ocurridos.
		Investigación mediante los formatos adquiridos por la ARP.
		Cumplimiento con los procedimientos en el momento que se presente accidente o enfermedad de trabajo.
Ejecutar las diferentes actividades de los subprogramas, mejorando las condiciones de salud y de trabajo de los empleados.	Cumplir con un 90 % las actividades que se plantean en los subprogramas de Salud Ocupacional con una frecuencia bimensual.	Educación en la prevención de riesgo.
		Educación en medicina preventiva, higiene y seguridad industrial
		Desarrollar las actividades de los subprogramas.

9.1 RESULTADOS

La implementación del programa de orden y aseo generó un progreso de mejora en la empresa, especialmente en la bodega de recibo donde se encontraban anteriormente arrumes de cajas que obstaculizaba el paso de las personas.

Lo que se realizó para mejorar, fue seleccionar las cajas que no tenían uso y desecharlas sacándolas de la bodega y de esta forma obtener mayor espacio y ubicarlas debidamente en los estantes.

La revisión de vehículo (Camionetas y Motos) y las capacitaciones ayudaron a que en los últimos meses no se presentaran accidentes de trabajo.

Cuadro 9. Comparación de resultados orden y aseo.



Cuadro 9. (Continuación)



Fuente: Creación propia.

CONCLUSIONES

- Se formuló el Programa de Salud Ocupacional para la empresa REPRESANDER LTDA., dejando establecida la política, los objetivos y las actividades que se deben realizar, de acuerdo a los requerimientos de la empresa mejorando las condiciones de trabajo.
- Se logro el cumplimiento de los objetivos planteados en el proyecto, evidenciando el compromiso que se adquirió para el desarrollo de la formulación del programa de salud ocupacional de la empresa.
- Inicialmente se realizó un diagnóstico de las condiciones de los lugares de trabajo basados en la matriz de riesgo, donde se logró establecer la situación con mayor claridad, las áreas y actividades que presentan mayor riesgo dentro de la empresa y según este análisis se pudo observar que las áreas son mensajería y bodega.
- Para mejorar el desarrollo de las actividades que se plantearon durante este proceso, se estableció el Comité Paritario de Salud Ocupacional acordando reuniones mensuales.
- Se crearon los subprogramas de salud ocupacional, realizando actividades de acuerdo a cada subprograma, mejorando la salud y la seguridad en la ejecución de las labores diarias dentro de la jornada laboral.
- Finalizando se planteó el plan de acción dando cumplimiento a los objetivos del programa de salud ocupacional, desarrollando estrategias para la ejecución de cada objetivo.

RECOMENDACIONES

- Se debe implementar un programa de pausas activas para todo el personal de la empresa, es de vital importancia que los empleados se sientan cómodos y relajados al momento de realizar sus actividades y no presenten problemas de fatiga y estrés.
- La empresa debe estar más comprometida con la seguridad y salud de los empleados, dando disposición a todas las actividades que sean necesarias para mejorar la calidad de trabajo y su productividad sea más eficiente.
- Realizar las reuniones del COPASO, dando cumplimiento a la resolución y tratar los temas que aporten al desarrollo continuo de los empleados y de la organización.
- Incentivar al personal que participe de las actividades que se realicen para el mejor desempeño de las labores.
- Es necesario ampliar el espacio de la bodega de recibo, pues la mercancía que llega este sobre pasando el límite del área con la que cuentan en este momento, generando problemas en el traslado de los pasillos obstaculizando y provocando accidentes.
- Realizar constantes capacitaciones sobre los riesgos más propensos que pueden tener durante la jornada laboral.
- Implementar un simulacro de evacuación, para preparar al personal y verificar la correcta distribución de las señalizaciones.
- Hacer cumplir el reglamento de higiene y seguridad industrial, para conocer los derechos y deberes del personal.

BIBLIOGRAFÍA

- Documentos de la empresa REPRESANDER LTDA.
- SECRETARIA TÉCNICA DE NORMALIZACIÓN DEL CONSEJO COLOMBIANO DE SEGURIDAD. Guía Técnica Colombiana (GTC) 34: guía estructura básica del programa de Salud Ocupacional. Bogotá: Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación, 1997.
- SECRETARIA TÉCNICA DE NORMALIZACIÓN DEL CONSEJO COLOMBIANO DE SEGURIDAD. Guía Técnica Colombiana (GTC) 45: Guía para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional. Bogotá: Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación, 2010.
- DIVISIÓN DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL. Administradora de riesgos profesionales: Gerencia de prevención de riesgos. SURATEP S.A, 2000.
- ASAMBLEA NACIONAL CONSTITUYENTE. Constitución Política de Colombia. Bogotá: República de Colombia, 1991.
- CESAR RAFAEL MARCUCCI DÍAZGRANADOS. Panorama contextualizado del derecho laboral sustancial Colombiano. Bogotá: editorial universal cooperativa de Colombia, 2005.
- FEDERICO ALONSO ATEHORTÚA, RAMÓN ELÍAS BUSTAMANTE, JORGE ALBERTO VALENCIA. Editorial universal de Antioquia. Sistema de Gestión Integral: Una sola gestión, un solo equipo. Antioquia: Editorial universal de Antioquia, 2008.

- MARÍA ADELA MARÍN, MARÍA EUGENIA PICO. Fundamentos de salud ocupacional. Caldas: Luis Fernando Escobar Velásquez, 2004.
- RYAN CHINCHILLA SIBAJA. Salud y Seguridad en el trabajo, 2002.
- UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA. Sistema de Seguridad social salud: legislación. Bogotá, 2003.
- JORGE ENRIQUE MANGOSIO. Higiene y seguridad en el trabajo. Edición 2008.
- HERNÁNDEZ, MALFAVÓN, FERNÁNDEZ. Seguridad e higiene industrial. México: Limusa Noriega editores, 2005.
- FÉLIX PEDRO MARÍN ANDRÉS. Seguridad Industrial: Manual para la formación de ingenieros. Madrid: universidad Rey Juan Carlos, 2006.

WEBGRAFÍA

- Guillermo escobar castro. Dirección de prevención y atención de emergencia: guía para elaborar planes de emergencia y contingencia. Disponible en línea <http://camara.ccb.org.co/documentos/5237_guiaparaelaborarplanesdeemergenciai.pdf>
- Colombia. Ministerio de trabajo y seguridad social; normatividad. Disponible en línea <<http://www.mintrabajo.gov.co/index.php/normatividad.html#>>
- Colombia. Gobierno en línea, trabajo y empleo. Disponible en línea <http://www.gobiernoenlinea.gov.co/web/guest/informate?tp= TaxonomyBrowser WAR taxonomybrowserportlet_topic41#pr= TaxonomyBrowser WAR taxonomybrowserportlet_profiletabs-citizen&au= TaxonomyBrowser WAR taxonomybrowserportlet_audience0>
- Artículo de seguridad industrial, Salud Ocupacional y protección ambiental. Disponible en línea <http://www.ri-ol.com/articulos_grupo_ri.html>

ANEXOS

Anexo A. Matriz de riesgo

Caracterización de la tarea y el lugar de trabajo			Caracterización de los expuestos		Caracterización de la Exposición				Caracterización del riesgo			Valoración del Riesgo Inherente (sin controles)			Controles Existentes			Evaluación eficacia de los controles		Riesgo Residual (después de los Controles)
Lugar de Trabajo	Tarea	Tipo de tarea	Cargo ejecutor de la tarea	Nº personas en el cargo	Nº Expuestos por Jornada	Nº de horas / día	Nº de horas / día	Tiempo de exposición	Factor de riesgo	Peligro	Consecuencia	Probabilidad	Consecuencia	Riesgo Inherente	Fuente	Medio	Trabajador	Descripción	Grado de eficacia de los Controles	
RECIBO DE MERCANCIA			RECIBO DE MERCANCÍA		RECIBO DE MERCANCÍA				RECIBO DE MERCANCIA			RECIBO DE MERCANCIA			RECIBO DE MERCANCIA			RECIBO DE MERCANCIA		
Bodega 1 llegada de mercancía	Recibo de mercancía	Rutinaria	Operario de recepción de mercancía.	3	3	8	280	2240	Locativo	Cajas en pasillos, área de recibo y no demarcada	Caídas, contusiones, fracturas, hematomas.	Extremadamente probable	Ligeramente dañino	Medio Aceptable	No hay control	area amplia	capacitación en orden y aseo	No se han presentado accidentes en el último año se evidencia que es necesario el orden y aseo dentro de la bodega.	Máxima	Mínimo Aceptable
										arrumes almacenados inadecuadamente	caída de materiales, golpes, heridas	Raro	Ligeramente dañino	Mínimo Aceptable	No hay control	No hay control	No hay control	No se han presentado accidentes en los últimos años, es necesario un control en los materiales que se dejan arrumados, buscando un lugar indicado para almacenarlos	Máxima	Mínimo Aceptable
										manejo de bisturí para apertura de cajas	heridas, cortadas, amputaciones	Extremadamente probable	Ligeramente dañino	Medio Aceptable	No hay control	herramientas en buen estado	No hay control	Se evidencia en el último año un manejo inadecuado de las herramientas que se utilizan para apertura de caja	Nula	Alto No Aceptable

Bodega 1 devolución de la mercancía	devolución de mercancía	Rutinaria	operario de recepción de mercancía.	1	1	8	280	2240	Locativo	herramienta de mano almacenadas inadecuadam ente	caídas, heridas, golpes	Extremadame probable	Ligeramente dañino	Medio Aceptable	No hay control	No hay control	capacitación en orden y aseo	No se ha presentado accidentes, mantienen orden y aseo.	Máxima	Mínimo Aceptable
										Vías obstaculizada s.	caídas, golpes, heridas	Raro	Ligeramente dañino	Mínimo Aceptable	No hay control	No hay control	capacitación en orden y aseo	Almacenamie nto inadecuado de mercancía que obstaculizan los pasillos.	Baja	Mínimo Aceptable
										trabajo prolongado de pie durante el turno de trabajo	Alteraciones lumbares, dorsales, cervicales y sacra, fatiga.	Raro	Muy dañino	Bajo Aceptable	No hay control	No hay control	No hay control	Descansos continuos, pero malas posturas.	Moderada	Mínimo Aceptable
										manejo de mercancía de diferentes tamaños y peso	lesiones del sistema musculo esquelético, fatiga, alteraciones del sistema vascular, alteraciones lumbares, dorsales, cervicales y sacra	Raro	Dañino	Bajo Aceptable	No hay control	carretilla montacarga s	No hay control	Manejo adecuado de las herramientas de trabajo, posición adecuada para realizar labor.	Moderada	Mínimo Aceptable
										Presencia de cartón y ubicación inadecuada de los equipos de extinción.	Incendio, perdida de materiales y quemaduras.	Raro	Extremadame nte dañino	Alto No Aceptable	equipos de extinción fuego	No hay control	No hay control	No se ha presentado, accidentes, buena distribución de extintores	Máxima	Bajo Aceptable
Psico- laboral	alta responsabili dad de la tarea del recibo de la mercancía, adicionalm e manejo de correcto inventario	Estrés, desmotivació n, fatiga, irritabilidad.	Raro	Ligeramente dañino	Mínimo Aceptable	No hay control	No hay control	No hay control	Buen manejo de inventario de la mercancía, software que identifica cuanta mercancía entra a la bodega.	Máxima	Mínimo Aceptable									
RECEPCION DE MERCANCÍA			RECEPCION DE MERCANCÍA	RECEPCION DE MERCANCÍA			RECEPCION DE MERCANCÍA			RECEPCION DE MERCANCÍA			RECEPCION DE MERCANCÍA							

Recepción oficina	recepción	Rutinaria	repcionista	1	1	8	280	2240	Ergonómico	posición de sentado durante el turno de trabajo	fatiga, trastornosost eomusculares problemas de hombro, cadera, codo, rodillas o cualquier grupo muscular	Extremadamente probable	Daño	Alto No Aceptable	utilización de sillas ergonómicas	No hay control	capacitación en higiene y postura	Presencia de dolores en algunos empleados en la espalda y cuello. Es necesario contar con sillas ergonómicas.	Moderada	Medio Aceptable
									Psico-laboral	Alta responsabilidad en la tarea de recibir y enviar correctamente e la correspondencia, servicio de llamadas, manejo de los sistemas de comunicación.	Estrés, fatiga, cansancio, lesiones causadas por golpes propinados por terceros.	Raro	Ligeramente dañino	Mínimo Aceptable	No hay control	No hay control	No hay control	Excelente manejo de información en la empresa, buen manejo de los sistemas de comunicación.	Máxima	Mínimo Aceptable
									Mecánico	producido por la atención periódica a clientes y reacción violenta de ellos	Estrés, fatiga, cansancio, lesiones causadas por golpes propinados por terceros.	Raro	Ligeramente dañino	Mínimo Aceptable	No hay control	No hay control	No hay control	Agresiones causadas por los clientes, debido a demora en la entrega de mercancía.	Máxima	Mínimo Aceptable
										producido por la manipulación de ganchos y bisturis al momento de archivar o cortes de papel	heridas, laceraciones	Raro	Ligeramente dañino	Mínimo Aceptable	uso de gafas y guantes	No hay control	capacitación de higiene postural	Mal uso de las herramientas de trabajo, interfiere la mala posición al momento de la abertura de mercancía.	Moderada	Mínimo Aceptable
CAFETERIA O SERVICIOS GENERALES			CAFETERIA O SERVICIOS GENERALES		CAFETERIA O SERVICIOS GENERALES			CAFETERIA O SERVICIOS GENERALES			CAFETERIA O SERVICIOS GENERALES			RECEPCION						
Cafetería	Servicios generales	Rutinaria	Empleada servicio generales	1	1	8	280	2240	Ergonómico	trabajo prolongado de pie durante el turno de trabajo	Alteraciones lumbares, dorsales, cervicales y sacra, fatiga.	Extremadamente probable	Muy dañino	Muy Alto Inaceptable	No hay control	No hay control	descanso programado	Apariciones de dolores, pocos descansos.	Moderada	Alto No Aceptable

											producido por el movimiento constante en el barrido y trapeado de las oficinas	alteraciones lumbares, dorsales, cervicales y sacra, fatiga, alteraciones en músculos y tendones	Raro	Muy dañino	Bajo Aceptable	No hay control	No hay control	descanso programado	Falta de descanso, para los movimientos repetitivos	Máxima	Mínimo Aceptable			
										Físico	manipulación de bebidas calientes para los empleados	quemaduras	Raro	Dañino	Bajo Aceptable	No hay control	No hay control	No hay control	Buen uso de las herramientas de trabajo, y en buen estado	Moderada	Mínimo Aceptable			
										Químico	manipulación de sustancias químicas para el aseo como limpiador, limpiavidrios, desinfectantes, etc.	Lesiones en la piel, intoxicaciones, problemas respiratorios.	Raro	Muy dañino	Bajo Aceptable	No hay control	No hay control	Utilización de EPP como guantes, tapabocas, botas.	Herramientas en excelente estado	Moderada	Mínimo Aceptable			
										Biológico	manipulación de residuos sólidos en el baño	lesiones de piel, hongos y bacterias	Raro	Extremadamente dañino	Alto No Aceptable	No hay control	No hay control	Utilización de EPP como guantes, tapabocas, botas.	Uso adecuado de las herramientas de trabajo.	Máxima	Bajo Aceptable			
VENTAS CALL CENTER			VENTAS CALL CENTER		VENTAS CALL CENTER				VENTAS CALL CENTER				VENTAS CALL CENTER				VENTAS CALL CENTER				RECEPCION			
sala call center	ventas	Rutinaria	empleado encargado de ventas	6	6	8	280	2240	Locativo	cajas de cartón, implementos personales ubicados debajo de los escritorios	fatiga, incomodidad para el estiramiento de las piernas, alteraciones osteomusculares	Extremadamente probable	Ligeramente dañino	Medio Aceptable	No hay control	No hay control	capacitación en orden y aseo	ubicación inadecuada de elementos personas en el área de trabajo	Máxima	Mínimo Aceptable				
									Físico	Video terminales: pantallas de computador LCD.	fatiga visual, cansancio	Raro	Extremadamente dañino	Alto No Aceptable	filtro pantalla LCD	No hay control	No hay control	Falta de computadores con pantalla LCD.	Moderada	Medio Aceptable				

Oficinas Represander	tesorería, recursos humanos, contabilidad	Rutinaria	administrativo	7	7	8	280	2240	Locativo	implementos personales ubicados inadecuadamente sobre los escritorios y sobre los equipos de computo	fatiga, incomodidad para el estiramiento de las piernas, alteraciones osteomusculares	Extremadamente probable	Ligeramente dañino	Medio Aceptable	No hay control	No hay control	capacitación en orden y aseo	Mejorar el orden y aseo, ningún accidente durante los últimos periodos.	Moderada	Bajo Aceptable
									Físico	Video terminales: pantallas de computador LCD.	fatiga visual, cansancio	Raro	Extremadamente dañino	Alto No Aceptable	filtro pantalla LCD	No hay control	No hay control	Faltan algunas pantallas LCD, daños visuales.	Máxima	Bajo Aceptable
									Ergonómico	posición de sentado durante el turno de trabajo	Fatiga, trastornos osteomusculares por ejemplo problemas de hombro, cadera, codo, rodillas o cualquier grupo muscular.	Raro	Dañino	Bajo Aceptable	utilización de sillas ergonómicas	No hay control	capacitación de higiene postural	Pocas sillas ergonómicas, frecuentes cansancios y dolores de espalda.	Moderada	Mínimo Aceptable
										movimientos repetitivos en trabajos de digitación	Lesiones del sistema musculo esquelético, fatiga, alteraciones musculares y tendones como síndrome túnel del carpo, epicondilitis.	Raro	Muy dañino	Bajo Aceptable	uso de padmause	No hay control	No hay control	Falta de padmause. Se realizan debidamente las pausas activas.	Moderada	Mínimo Aceptable
									Eléctrico	Cables sueltos derivados del computador, CPU ubicado debajo del escritorio, impresora y regleta.	Daños materiales, caídas, golpes, electrocuciones.	Raro	Extremadamente dañino	Alto No Aceptable	No hay control	No hay control	No hay control	Cables debidamente ubicados.	Máxima	Bajo Aceptable
									Mecánico	Manipulación de ganchos y bisturí al momento de archivar o cortes de papel.	heridas, laceraciones	Raro	Ligeramente dañino	Mínimo Aceptable	No hay control	No hay control	No hay control	Buen estado y buen uso de los elementos de oficina.	Máxima	Mínimo Aceptable

										Psico-laboral	Alta responsabilidad en el servicio al cliente.	estrés, fatiga, cansancio	Raro	Ligeramente dañino	Mínimo Aceptable	No hay control	No hay control	No hay control	Control al momento de atender clientes	Moderada	Mínimo Aceptable
										Biológico	manipulación continua de dinero (billetes y monedas) en el recibo y entrega a los clientes	hongos, lesiones en la piel	Raro	Dañino	Bajo Aceptable	No hay control	No hay control	No hay control	Buena higiene durante el contacto con el dinero.	Máxima	Mínimo Aceptable
SECRETARIA DE GERENCIA, GERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA			SECRETARIA DE GERENCIA, GERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA		SECRETARIA DE GERENCIA, GERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA				SECRETARIA DE GERENCIA, GERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA			SECRETARIA DE GERENCIA, GERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA			SECRETARIA DE GERENCIA, GERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA						
Oficinas Represander	secretaría	Rutinaria	secretaría	2	2	8	280	2240	Ergonómico	posición de sentado durante el turno de trabajo	fatiga, trastornos osteomusculares por ejemplo lumbagias, problemas de hombro, cadera, codo, rodillas o cualquier grupo muscular.	Extremadamente probable	Ligeramente dañino	Medio Aceptable	utilización de sillas ergonómicas	No hay control	capacitación en higiene postural	Falta de sillas ergonómicas	Moderada	Bajo Aceptable	
										movimientos repetitivos en trabajos de digitación	lesiones del sistema musculoesquelético, fatiga, alteraciones en músculos y tendones como síndrome túnel del carpo, epicondilitis	Raro	Muy dañino	Bajo Aceptable	No hay control	No hay control	No hay control	Falta de padmause.	Baja	Mínimo Aceptable	
										Psico-laboral	trabajo bajo presión, altos ritmos de trabajo	estrés, fatiga, cansancio	Raro	Ligeramente dañino	Mínimo Aceptable	No hay control	No hay control	No hay control	autocontrol en labores de altos ritmos y trabajos bajo presión	Máxima	Mínimo Aceptable
										Mecánico	producido por manipulación de ganchos y bisturís al momento de archivar o cortes de papel	heridas, laceraciones	Raro	Ligeramente dañino	Mínimo Aceptable	No hay control	No hay control	No hay control	Buen estado y buen uso de los elementos de oficina.	Moderada	Mínimo Aceptable

ARCHIVO			ARCHIVO		ARCHIVO				ARCHIVO			ARCHIVO			ARCHIVO					
Oficinas Represander	Archivar	Rutinaria	archivero	1	1	8	280	2240	Mecánico	derivado por las posibles caídas de las cajas archivadas en los estantes	golpes, heridas, contusiones	Extremadamente probable	Ligeramente dañino	Medio Aceptable	No hay control	No hay control	No hay control	mejorar el orden y aseo, de los archiveros.	Moderada	Bajo Aceptable
DESPACHOS			DESPACHOS		DESPACHOS				DESPACHOS			DESPACHOS			DESPACHOS					
bodega despacho, vías, carreteras	despachar mercancía	Rutinaria	operario despacho mercancía o mensajero.	14	14	8	280	2240	Ergonómico	manejo de mercancía de diferentes tamaños y peso	trastornos osete musculares, hernias, lumbagos	Extremadamente probable	Ligeramente dañino	Medio Aceptable	No hay control	carretilla montacargas	No hay control	Buen estado de las carretillas montacargas	Moderada	Bajo Aceptable
										posiciones inadecuadas en el manejo de la mercancía de diferentes tamaños y peso	lesiones osteomusculares, hernias, lumbagos	Raro	Dañino	Bajo Aceptable	No hay control	carretilla montacargas	No hay control	Uso de las carretillas montacargas, capacitar personal para mejorar la posiciones adecuadas.	Moderada	Mínimo Aceptable
									Locativo	Escasa señalización de seguridad en el área, estanterías y equipos de seguridad.	reacciones negativas en caso de emergencias, pérdidas materiales	Raro	Ligeramente dañino	Mínimo Aceptable	No hay control	No hay control	No hay control	Faltan señalizaciones	Moderada	Mínimo Aceptable
										Producido por la exposición permanente a los rayos solares.	Lesiones de piel, que madura, fatiga, estrés.	Raro	Extremadamente dañino	Alto No Aceptable	No hay control	No hay control	No hay control	Buen estado de elementos de protección solar.	Moderada	Medio Aceptable
										cajas de cartón almacenadas y arrumadas inadecuadamente	golpes, heridas por caída de las cajas	Raro	Ligeramente dañino	Mínimo Aceptable	No hay control	No hay control	capacitación en orden y aseo	Falta orden y aseo en el área de despachos.	Moderada	Mínimo Aceptable
Mecánico	producido por la manipulación de bistrú al momento del despacho de las mercancía	heridas, laceraciones	Raro	Ligeramente dañino	Mínimo Aceptable	No hay control	No hay control	No hay control	Buen estado de herramientas.	Moderada	Mínimo Aceptable									

Anexo B. Subprogramas de Salud Ocupacional

Subprograma de medicina preventiva y de trabajo

Definición:		
Es un conjunto de actividades dirigidas a la promoción y control de la salud de los trabajadores. En este subprograma se integran las acciones de Medicina Preventiva y Medicina del trabajo, teniendo en cuenta que las dos tienden a garantizar óptimas condiciones de bienestar físico, mental y social de las personas, protegiéndolos de los factores de riesgo ocupacionales, ubicándolos en un puesto de trabajo acorde con sus condiciones psico-físicas y manteniéndolos en aptitud de producción laboral.		
Objetivos generales:		
Mejorar, mantener y velar por las condiciones de salud de los empleados mejorando su calidad de vida.		
Objetivos específicos:		
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Velar por el mejoramiento y mantenimiento de la salud y la calidad de vida de los empleados. ➤ Crear una cultura al personal en la forma de mantener su salud. ➤ Elaborar un programa de bienestar social para todo el personal de la empresa, para integrar, desarrollar y recrear a los empleados, física, mental y socialmente. ➤ Evaluar el estado de salud de los empleados que están laborando con la empresa e identificar la presencia de enfermedades profesionales que hayan sido adquiridas durante el periodo laboral. ➤ Prevención, protección de la salud de los trabajadores. 		
Actividades a desarrollar:		
Actividad	Descripción	Responsable
Exámenes médicos	Se realiza exámenes de optometría, audiometría, laboratorio y medicina general donde se evaluara el estado actual de salud, riesgos a los que se encuentra expuesto el trabajador.	Medico con licencia en salud ocupacional
Diagnóstico de salud	Se realiza anualmente un diagnóstico de salud, donde se incluyen los exámenes que se realicen durante el periodo de trabajo.	Medico con licencia en salud ocupacional

Seguimiento a los trabajadores	Realizar seguimientos periódicos para vigilar y controlar la ejecución de los trabajadores en las áreas respectivas, y evitar todo tipo de incidente.	Personal de salud ocupacional
Primeros auxilios	Se implementa un servicio de primeros auxilios conformado por la brigada de emergencia acorde con las necesidades de la empresa con cobertura durante toda la jornada laboral y formación del 10% de los empleados.	Gerente General
Programa de ausentismo laboral	Se realiza este programa para lograr obtener información sobre el porcentaje de morbi-mortalidad y el clima organizacional de la empresa.	Personal de Salud Ocupacional
Capacitaciones	La A.R.P debe organizar y planear capacitaciones relacionadas con el cuidado de la salud, accidentes de trabajo, evacuación y simulacros	Personal de Salud Ocupacional y A.R.P
Recursos:		
Humanos	Financiero	Técnico, físico
Personal capacitado para desarrollar las actividades de medicina preventiva y del trabajo, convenios con las E.P.S, y con la entidad que presta asesorías para accidentes de trabajo (A.R.P).	Se estima una inversión de \$1.800.000 para cubrir con las actividades que se realicen en el programa de salud ocupacional, incluidos los subprogramas, que no cubra la A.R.P.	Computadores, sala de reuniones, internet, sillas, tableros y ayudas audiovisuales.

Subprograma de seguridad industrial

Definición:		
Identifica los factores y condiciones de riesgo causantes de los accidentes de trabajo; hace seguimiento de los accidentes ocurridos, indica las recomendaciones para evitar que se repitan y vigila la aplicación de los medios necesarios de prevención.		
Objetivos generales:		
Mantener el ambiente del lugar de trabajo seguro, por medio del control de las actividades personales y de trabajo que pueda ocasionar actos inseguros, o condiciones ambientales peligrosas que puedan causar daño a la integridad física del trabajador o a los recursos de la empresa.		
Objetivos específicos:		
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Controlar las causas de los accidentes. ➤ Mantener actualizado el matriz de riesgo identificando los riesgos de cada área y actividades que se ejecutan en la empresa. ➤ Realizar monitoreo periódico a las actividades que tengan un alto grado de peligrosidad que puedan causar pérdida para la empresa. 		
Actividades a desarrollar:		
Actividad	Descripción	Responsable
Elementos de protección	Se implementan los suministros de elementos de protección personal.	Personal Salud Ocupacional, ARP
Preparación de emergencias	Formular un plan de emergencias donde se especifique la ubicación de los extintores además de elaborar planos y diagramas indicando la ubicación de los equipos contra incendios y vías de evacuación etc.	Personal Salud Ocupacional, ARP
Demarcación y señalización de áreas	Deberá existir una adecuada planificación y demarcación de las áreas en todas las secciones de la	Personal Salud Ocupacional, ARP

	empresa, incluyendo puestos de trabajo, área de almacenamiento, circulación, ubicación de máquinas y equipos contra incendios; junto con un programa para su mantenimiento.	
Programa y campaña de seguridad	Realizar mensualmente campañas referentes a la seguridad para el bienestar de cada uno de los trabajadores, evitando los accidentes de trabajo.	Personal Salud Ocupacional, ARP
Unificación de los subprogramas	Inspección de los puestos y áreas de trabajo en conjunto con el subprograma de medicina preventiva y de higiene industrial.	Personal Salud Ocupacional, ARP
Recursos:		
Humanos	Financiero	Tecnológico, Físico
El COPASO, realiza visitas de inspección de riesgos en cada una de las áreas de la compañía. Así mismo se cuenta con la asesoría de los funcionarios de la A.R.P al cual la compañía se encuentra afiliada.	Se estima una inversión de \$1.800.000 para cubrir con las actividades que se realicen en el programa de salud ocupacional, incluidos los subprogramas, que no cubra la A.R.P.	La empresa deberá, contar con extintores y gabinetes contra incendios de acuerdo a lo recomendado por la inspección que realiza en cuerpo de bomberos de la ciudad.

Subprograma de higiene industrial

Definición:		
<p>Es la técnica dedicada a la identificación, evaluación y control de los agentes contaminantes y factores de riesgo que pueden ser provocados por el lugar de trabajo y que puede ocasionar enfermedades, destruir la salud y el bienestar, o crear un malestar significativo entre los trabajadores o los ciudadanos de la comunidad.</p>		
Objetivos generales:		
<p>Proteger la salud y el bienestar de los trabajadores, así como el medio ambiente en general, a través de la adopción de medidas preventivas en el lugar de trabajo.</p>		
Objetivos específicos:		
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Recomendar estrategias de control y evaluar su eficacia, solo o en colaboración con otros profesionales para asegurar un control eficaz y económico. ➤ Determinar las medidas para el control de riesgos verificando periódicamente su eficiencia. ➤ Controlar los agentes contaminantes y factor de riesgo generados en los lugares de trabajo y que ocasionen enfermedades profesionales. ➤ Implementar junto al subprograma de medicina preventiva y de trabajo y el subprograma de seguridad industrial, la vigilancia epidemiológica y a la educación sanitaria. 		
Actividades a desarrollar:		
Actividad	Descripción	Responsable
Agentes contaminantes	Controlar los agentes contaminantes que pueden afectar el lugar de trabajo y producir enfermedades profesionales en los empleados.	Personal Salud Ocupacional
Orden y aseo	Se establece un mecanismo el cual se desea implementar un programa de orden y aseo de todas las áreas de la empresa.	Personal Salud Ocupacional

Inspección y evaluación ambiental	Se realiza una inspección y una evaluación ambiental con el fin de identificar los diversos agentes contaminantes que se presentan en los lugares de trabajo.	Personal Salud Ocupacional
Programa de mantenimiento	Se implementara un programa de mantenimiento de máquinas, equipos y herramientas manuales principalmente de tipo preventivo a fin de evitar daños mayores que a su vez pueden causar riesgos a los trabajadores.	Personal Salud mantenimiento
Preparación para emergencia	Se realiza una adecuada distribución de los extintores, se elabora los planos y rutas indicando la ubicación de los equipos contra incendios y las vías de evacuación, se realiza periódicamente chequeos a los equipos contra incendios.	Personal Salud Ocupacional
Recursos:		
Humanos	Financiero	Tecnológico, Físico
El subprograma tendrá como apoyo una brigada de emergencia creada dentro de la empresa, el cual tendrá capacitaciones continuas.	Se estima una inversión de \$1.800.000 para cubrir con las actividades que se realicen en el programa de salud ocupacional, incluidos los subprogramas, que no cubra la A.R.P.	La empresa debe contar con planos donde indiquen las rutas de evacuación, elementos de protección contra incendios, y un plan de emergencia.

Anexo C. Reglamento de higiene y seguridad industrial

REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL

Identificación: 890.200.732-0

NIT

La empresa: «**REPRESANDER LTDA.**»

Nombre o razón social

<u>Bucaramanga</u>	<u>Santander</u>	<u>Cra 33 W 71-61 Bod 39-40</u>	<u>6306931</u>
Ciudad	Departamento	Dirección	Teléfono

Sucursales o agencias: Si X

No

Número: 1

FARMACLUB

Nombre de la ARP: SURA

Número patronal: N° póliza de afiliación: «094013038»

Clase o tipo asignado por la ARP: II

Código de la actividad económica n° (7dígitos): (según Decreto 1607 del 31 de julio de 2002 del ministerio de trabajo y seguridad social- Por el cual se adopta la tabla de clasificación de actividades económicas para el sistema General de Riesgos Profesionales) 2612100

Describe la actividad económica según el anterior Decreto 1607 (tenga en cuenta que **NO** se trata de descripción del objeto social que consta en el certificado de cámara de comercio):
COMPRA Y VENTA DE PRODUCTOS FARMACEUTICOS.

Prescribe el siguiente reglamento, contenido en los siguientes términos:

ARTICULO 1. La empresa se compromete a dar cumplimiento a las disposiciones legales vigentes, tendientes a garantizar los mecanismos que aseguren una oportuna y adecuada prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, de conformidad con los artículos 34, 57, 58, 108, 205, 206, 217, 220, 282, 283, 348, 349, 350 y 351 del Código Sustantivo del Trabajo, la ley 9ª de 1.979, resolución 2400 de 1.979, Decreto 614 de 1.984, Resolución 2013 de 1.986, Resolución 1016 de 1.989, Resolución 6398 de 1.994, Decreto 1295 de 1.994 y demás normas con tal fin se establezcan.

ARTICULO 2. La empresa se obliga a promover y garantizar la constitución y funcionamiento del comité paritario de salud ocupacional de medicina, higiene y seguridad industrial, de conformidad con lo establecido por el decreto 614 de 1.984, la resolución de 2013 de 1.986, la resolución 1016 de 1.989 y Decreto 1295 de 1.994.

ARTICULO 3. La empresa se compromete a destinar los recursos necesarios para desarrollar actividades permanentes de conformidad con el programa de salud ocupacional, elaborado de acuerdo con el Decreto 614 de 1.984 y la resolución 1016 de 1.989, el cual contempla, como mínimo, los siguientes aspectos:

a) Subprograma de medicina preventiva y de trabajo, orientado a promover y mantener el más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores, en todos los oficios, prevenir cualquier daño a su salud, ocasionado por las condiciones de trabajo, protegerlos en su empleo de los riesgos generados por la presencia de agentes y procedimientos nocivos; Colocar y mantener al trabajador en una actividad acorde con sus aptitudes fisiológicas y psicosociales.

b) Subprograma de medicina preventiva y de trabajo, orientado a promover y mantener el mas alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores, en todos los oficios, prevenir cualquier daño a su salud, ocasionado por las condiciones de trabajo, protegerlos en su empleo de los riesgos generados por la presencia de agentes y procedimientos nocivos; Colocar y mantener al trabajador en una actividad acorde con sus aptitudes fisiológicas y psicosociales.

c) Subprograma de higiene y seguridad industrial, dirigido a establecer las mejores condiciones de saneamiento básico industrial y a crear los procedimientos que conlleven a eliminar o controlar los factores de riesgo que originen en los lugares de trabajo y que puedan se causa de enfermedad, disconfort o accidente.

ARTÍCULO 4. Los riesgos existentes en la empresa, están constituidos, principalmente, por: «Riesgos**MECANICO**, almacenamiento bodegaje, golpes, machucones» (Bodega y area administrativas) «Riesgos **ELECTRICOS**, baja tension y energia estatica» («Bodega y area administrativa»), «Riesgos**LOCATIVO**, escaleras, pisos» («Bodega y area administrativa»), «Riesgos**QUIMICO** líquido sólido y material particulado («Bodega y area administrativa»), «Riesgos**FISICO-QUIMICO** incendios, » (administrativa y bodega) «Riesgo **TRANSITO** choques y atropellamiento» (mensajería y ventas) «Riesgo **PUBLICO** atraco y asonadas» (mensajeros, ventas, área administrativa y bodegas.

PARÁGRADO.- A efecto de los riesgos contemplados en el presente artículo, no se traduzcan en accidentes de trabajo o enfermedad profesional, la empresa ejerce su control en la fuente, en el medio transmisor o en el trabajador, de conformidad con lo estipulado en el programa de salud ocupacional de la empresa, el cual se da a conocer a todos los trabajadores al servicio de ella.

ARTÍCULO 5. La empresa y sus trabajadores darán estricto cumplimiento a las disposiciones legales, así como a las normas técnicas e internas que se adopten para lograr la implantación de las actividades de medicina preventiva y del trabajo, higiene y seguridad industrial, que sean concordantes con el presente Reglamento y con el programa de salud ocupacional de la empresa.

ARTÍCULO 6. La empresa ha implantado un proceso de inducción del trabajador a las actividades que deba desempeñar, capacitándolo respecto a las medidas de prevención y seguridad que exija el medio ambiente laboral y el trabajo específico que vaya a realizar.

ARTÍCULO 7. Este reglamento permanecerá exhibido en, por lo menos dos lugares visibles de los locales de trabajo, junto con la resolución aprobatoria, cuyos contenidos se dan a conocer a todos los trabajadores en el momento de su ingreso.

ARTICULO 8. El presente reglamento entra en vigencia a partir de la aprobación impartida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y durante que la empresa conserve, sin cambios substanciales, las condiciones existentes en el momento de su aprobación, tales como actividad económica, métodos de producción, instalaciones locativas o cuando se dicten disposiciones gubernamentales que modifiquen las normas del Reglamento o que limiten su vigencia.

GERMAN ALFONSO CAMPOS
Representante legal,

Firma

Anexo D. Matriz requisitos legales

REQUISITO LEGAL	ART N°	DESCRIPCIÓN	APLICACIÓN	RESPONSABLE
Ley 776 de 2002	2	Incapacidad temporal.	Se aplica a todos los empleados que ejecutando su labor sufra alguna lesión o daño temporal.	Jefe de recursos humanos
	4	Finalización del periodo de incapacidad temporal.	Se aplica a todos los empleados que ya se hayan recuperado, y estén de vuelta a cumplir con sus labores.	empleados
	5	Incapacitado permanente parcial.	A todos los empleados que por ejecutar su cargo lleve por consecuencia un accidente de trabajo o enfermedad profesional.	Empleados
	7	Derechos del afiliado al sistema general de riesgos profesionales	A todos los afiliados del sistema general de riesgos profesionales	Gerente general
	8	Ubicación de los trabajadores incapacitados por los empleadores	Empleados que hayan sufrido una incapacidad parcial debido a la ejecución de su cargo.	Empleadores
	9	Consideración de invalidez de la persona.	Empleados que sufra un accidente de trabajo	empleado
	10	Derechos del afiliado al que se le defina invalidez.	Empleados con invalidez	Empleador
Ley 909 de 2004	47	Empleados de naturaleza gerencial.	Regulación del empleo publico	Empleadores y empleados
	42	Seguros, obligatorios.	Prevención accidentes de trabajo mensajería.	Empleador y empleados
	55	Comportamiento del conductor, pasajero o peatón.	Prevención accidentes de trabajo mensajería.	Empleado
Ley 9 de 1979	26	Cualquier recipiente colocado en la vía pública para la recolección de basura.	Medidas sanitarias	Empleados
	81	La salud de los trabajadores es una	Desarrollo programa de	Gerente General

		condición indispensable para el desarrollo socio-económico del país.	salud ocupacional	
	90	Las edificaciones permanentes o temporales que se utilicen como lugares de trabajo, cumplirán con las disposiciones sobre localización y construcción establecidas en esta ley.	Desarrollo programa de salud ocupacional	Gerente General
	91	Los establecimientos industriales deberán tener una adecuada distribución de sus dependencias.	Desarrollo programa de salud ocupacional	Gerencia General
	112	Todas las maquinarias, equipos y herramientas deberán ser diseñados, contruidos, instalados, mantenidos y operados de manera que se eviten las posibles causas de accidentes y enfermedades.	Medidas sanitarias	Empleador
	117	Todos los equipos, herramientas, instalaciones y redes eléctricas, deberán ser diseñados, contruidos, instalados, mantenidos, accionados y señalizados de manera que se prevenga los riesgos de incendios y se evite el contacto con los elementos sometidos a tensión.	Medidas sanitarias	Empleador
	121	El almacenamiento de materiales u objetos de cualquier naturaleza	Medidas sanitarias	Empleados
	125	Todo empleador deberá responsabilizarse de los programas de medicina preventiva en los lugares de trabajo.	Desarrollo programa de salud ocupacional	Gerencia General
	276	Los patrones y los trabajadores de los establecimientos a que se refiere este título, cumplirán con las normas sobre salud ocupacional.	Desarrollo programa de salud ocupacional	Gerencia General
Decreto 614 de 1984	1	Determina las bases de organización y	Creación de un	Gerente General

		administración gubernamental y, privada de la salud ocupacional en el país.	departamento de salud ocupacional.	
	2	Objeto de la salud ocupacional:	Creación de un departamento de salud ocupacional.	Gerente general
	3	Campo de aplicación de las normas sobre salud ocupacional.	Disposición de los empleados de la empresa tendrán en el desarrollo de las actividades que realizara el departamento de salud ocupacional	Jefe salud ocupacional.
	4	Dirección y coordinación	Ejecución del departamento de salud ocupacional bajo la dirección de los ministerios de trabajo y seguridad social y de salud	Jefe salud ocupacional.
	5	Todo trabajador que sufra un accidente de trabajo o una enfermedad profesional tendrá derechos.	Velar por la seguridad y salud de los empleados actuando inmediatamente según su caso.	Jefe de salud ocupacional
	6	suscribir los convenios correspondientes con las entidades promotoras de salud	Estar prevenidos a cualquier situación el cual se pueda presentar en los lugares de trabajo.	Jefe de salud ocupacional
	7	pago de prestaciones económicas, a los trabajadores que sufran accidentes de trabajo	Responder por las consecuencias que genera la ejecución de alguna actividad dentro de la empresa.	ARP
	18	El monto de las cotizaciones	Pago de cotización obligatorio al sistema general de riesgos	Empleadores

			profesionales.	
	26	Clasificación de la empresa.	Clasificar la empresa en algunas de las clases de la tabla.	Empleadores
	28	clasificación de actividades económicas	Clasificación de la empresa según la tabla de clase de riesgo	Empleadores
	38	declaración de la incapacidad temporal	Obligación de los empleados para justificar su ausencia laboral.	Empleado
	57	Supervisión y control de los sitios de trabajo	Evitar accidentes de trabajo	Ministerio de trabajo
	58	Medidas especiales de prevención de riesgos profesionales.	Reglamento de la empresa para la prevención de riesgos profesionales.	Gerente general.
Resolución 1016 de 1989	1	Organizar y garantizar el funcionamiento de un programa de salud ocupacional.	Creación de un programa de salud ocupacional	Empleadores
	3	La elaboración y ejecución de los programas de salud ocupacional para las empresas y lugares de trabajo.	Creación de programa de salud ocupacional	gerencia
	5	Subprogramas de salud ocupacional.	Creación subprogramas del programa de salud ocupacional	Salud ocupacional
	6	Los subprogramas, contarán con los servicios de personal que garantice la eficiencia del programa de salud ocupacional.	Creación subprogramas del programa de salud ocupacional	Salud ocupacional
Resolución 1401 de 2007	1	La afilian trabajadores independientes.	Afiliación de los trabajadores independientes al sistema de seguridad social.	Empleadores
	6	Los a portantes podrán utilizar la	Accidentes de trabajos	Los a portantes

		metodología de investigación de incidentes y accidentes de trabajo que más se ajuste a sus necesidades.		
	7	El aportante debe conformar un equipo para la investigación de todos los incidentes y accidentes de trabajo.	Accidentes de trabajo	A portante y equipo de investigación.
	8	Responsabilidades de la empresa y servicio temporal.	Accidente de trabajo	Empresa servicio temporal y empresa usuaria.
	9	Documento que contenga el resultado de la investigación de un incidente o accidente.	Accidentes de trabajo	Equipo de investigación
	10	El informe deberá contener un relato completo y detallado de los hechos relacionados con el accidente o incidente	Accidente de trabajo	Equipo de investigación
	14	El aportante debe remitir a la Administradora de Riesgos Profesionales a la que se encuentre afiliado.	Accidente de trabajo	A portante, investigador
Resolución 2013 de 1986	1	Conformar un Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial.	Conformación del COPASO	Gerente general
	2	Cada Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial estará compuesto por un número igual de representantes del empleador y de los trabajadores	Conformación del COPASO	Gerente General
	5	Elección del comité de medicina, higiene y seguridad industrial	Conformación del COPASO	Gerente General
	7	El Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial se reunirá por lo menos una vez al mes en el local de la empresa y durante el horario de trabajo.	Programa de salud ocupacional	COPASO

	10	El Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial es un organismo de promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de la salud ocupacional dentro de la empresa	Programa de salud ocupacional	COPASO
Resolución 2346 de 2007	3	Tipos de evaluaciones médicas.	Diagnostico de salud	Medico con licencia en salud ocupacional
	5	Evaluaciones médicas ocupacionales periódicas.	Diagnostico de salud	Medico con licencia en salud ocupacional
	6	Evaluaciones médicas ocupacionales de egreso.	Diagnostico de salud	Medico con licencia en salud ocupacional
	8	Toda evaluación médica ocupacional debe ser firmada por el trabajador y por el médico evaluador.	Diagnostico de salud	Medico evaluador y empleado
	9	Personal responsable de realizar las evaluaciones médicas ocupacionales.	Diagnostico de salud	empleador
	10	Valoraciones complementarias a las evaluaciones médicas ocupacionales.	Diagnostico de salud	Medico con licencia en salud ocupacional
	13	Evaluaciones médicas específicas según factores de riesgo.	Diagnostico de salud	Empleador
Resolución 2400 de 1979	273	Cualquier parte de las maquinas o equipos que debido a su movimiento o funcionamiento mecánico ofrezca riesgo al personal.	Disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo.	Empleador
	368	No se deberá llevar en los bolsillos instrumentos o herramientas puntiagudas o cortantes, a menos que estén debidamente protegidas.	Disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo.	Empleados

**Anexo E. Acta de conformación de comité paritario Salud Ocupacional
(COPASO)**

Bucaramanga, 13 de marzo de 2012

PARA: TODO EL PERSONAL DE LA EMPRESA **REPESANDER LTDA.**

DE: GERENCIA

ASUNTO: Elección de candidatos en representación de los trabajadores para la conformación del Comité Paritario de Salud Ocupacional con vigencia del año 2012 al año 2014

La empresa **REPESANDER LTDA.**, dando cumplimiento a la legislación laboral relacionada con la conformación del Comité Paritario de Salud Ocupacional, convoca a la inscripción de los candidatos con sus respectivos suplentes en representación de los trabajadores.

La hoja de inscripción de candidatos o plancha debe reclamarse en la oficina de recursos humanos hasta el día viernes 9 de marzo y deberá ser diligenciada y entregada nuevamente como fecha límite el día martes 13 de marzo.

Las planchas presentadas estarán en cartelera para conocimiento de todos los empleados el día 13 de marzo.

La votación de las diferentes planchas que se presenten se realizará el día viernes 13 de marzo en el área administrativa a las 7:00 am

El conteo de votos se realizará el día 13 de marzo a las 12:00 mediodía en presencia de un representante de cada una de las planchas presentadas y el jurado de votación.

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

Cordialmente

GERMAN CAMPOS

GERENTE

**ACTA DE APERTURA DE VOTACIONES PARA ELECCIÓN DE LOS
CANDIDATOS AL COMITÉ PARITARIO DE SALUD OCUPACIONAL
REPRESANDER LTDA.
2012 A 2014**

Siendo las 7:00 am del día 13 de marzo de 2012, se dio apertura al proceso de votación para la elección de los candidatos al COMITÉ PARITARIO DE SALUD OCUPACIONAL para el período que va de septiembre de 2012 a septiembre de 2014.

En calidad de jurados de votación se encargó a los señores: Sandra Baez, Jessica Cortes.

**REGISTRO DE VOTANTES
COMITÉ PARITARIO DE SALUD OCUPACIONAL
REPRESANDER LTDA. 2011 A 2013**

No.	NOMBRE	No. CÉDULA O REGISTRO	FIRMA DEL TRABAJADOR
1	Néstor Ariza Díaz	5.767.711	
2	Sandra Báez Gualdron	37.861.974	
3	Wilson Barbosa Pinto	91.274.930	
4	Álvaro Basto Alfonso	91.150.982	
5	Ariel Yesid Calderón Fandiño	91.492.145	
6	Jorguin David Caro Jerez	91.510.880	
7	Jose Alberto Carrillo Ferreira	13.718.580	
8	Álvaro Enrique Chaparro Maldonado	91.499.279	
9	Omar Ernesto Contreras Torres	88.164.932	
10	Ricardo Coronado Cabeza	91.492.491	
11	Jhon Alexander Díaz Domínguez	1.098.606.185	
12	Frank Alexis Duran Lizarazo	91.535.535	

No.	NOMBRE	No. CÉDULA O REGISTRO	FIRMA DEL TRABAJADOR
13	María Fernanda Fonrodona Mantilla	1.098.682.881	
14	Edgar Galvis López	91.491.801	
15	Jhonatan Saúl Garay Rincón	80.812.381	
16	Carlos Eduardo García Ortega	91.511.522	
17	Jairo Alberto García Santander	1.098.612.015	
18	Carlos Yesid Granados Arguello	91.479.113	
19	Jesús Gómez Lizarazo	91.471.832	
20	Geison Arley Gutiérrez Tuberkia	1.098.677.254	
21	Mauricio Jaimes Rodríguez	91.476.914	
22	Nelson Lamus Blanco	91.510.683	
23	Andrea Leal Cárdenas	63.560.739	
24	Oscar Eduardo López Aguilar	91.471.520	
25	Jose Ángel Machado Orduz	13.513.360	
26	Jhon Nicolas Mantilla Blanco	5.774.300	
27	Luis Felipe Martínez Castellanos	91.518.047	
28	Juan Alberto Méndez Sánchez	91.266.552	
29	Rubén Darío Mendoza	13.719.735	
30	Eloísa Montañez Parra	52.615.207	
31	German Eduardo Moreno Rivera	91.512.213	
32	Robinson Niño Celis	1.098.623.421	
32	Jaime Alberto Niño Santos	91.278.048	
33	Oscar Parra Olarte	91.284.287	
34	Laura Marcela Pineda Caballero	1.102.351.128	
35	Ariel Alexander Pita	13.720.168	
36	Ernesto Pita Monsalve	91.279.273	
37	Gustavo Prada Santos	91.291.392	
38	Henssi Giovanni Ramírez Bermúdez	13.511.463	
39	Edgar Ramírez Hernández	91.282.321	

No.	NOMBRE	No. CÉDULA O REGISTRO	FIRMA DEL TRABAJADOR
40	Andrea Ramírez Meneses	63.563.045	
41	Javier Mauricio Rojas Blanco	91.475.215	
42	Cristian Efre Romero Castillo	91.472.243	
43	Daisi Alexandra Rueda González	1.098.623.210	
44	Miguel Ángel Rueda Osma	1.098.687.867	
45	Diana Carolina Sabogal Jurado	1.095.914.610	
46	Genny Liliana Sandoval Duarte	37.544.364	
47	Edwin Serrano Castañeda	91.491.740	
48	Erika Patricia Serrano Yate	63.562.985	
49	Rodrigo Segundo SochaNuñez	91.255.167	
50	Yury Giovanni Suarez Morales	37.750.576	
51	Andrés Felipe Trillos Vacca	13.874.725	
52	Álvaro Augusto Villabona Tamayo	91.154.149	

JESSICA PAOLA CORTES PUENTES

COORDINADOR MESA DE VOTACIÓN

**ACTA DE ESCRUTINIO Y CIERRE DE VOTACIONES PARA ELECCIÓN
DE LOS CANDIDATOS AL COMITÉ PARITARIO DE SALUD
OCUPACIONAL REPRESANDER LTDA. 2012 A 2014**

Siendo las 12:00 del día 13 de marzo se dio por finalizado el proceso de votación para elección de los candidatos al COMITÉ PARITARIO DE SALUD OCUPACIONAL para el período que va de septiembre de 2012 a septiembre de 2014

Como jurados de mesa estuvieron los señores (as): Sandra Baez, Jessica Cortes.

RESULTADOS OBTENIDOS DEL CONTEO DE VOTOS:

PERSONA	NÚMERO DE VOTOS
María Fernanda Fonrodona	18
Andrea Leal	17
Erika Patricia Serrano	8
Ricardo Coronado	5
Jairo Alberto García	2
Edwin Serrano Castañeda	2
TOTAL VOTOS:	52

Resultaron elegidos en ésta votación las siguientes personas:

NOMBRE	OFICIO	SECCIÓN	CATEGORÍA	
			PRINCIPAL	SUPLENTE
María Fernanda Fonrodona		Principal	X	
Andrea Leal		Principal	X	
Erika Patricia Serrano		Principal		X
Ricardo Coronado		principal		X

JESSICA PAOLA CORTES PUENTES

COORDINADOR MESA DE VOTACIÓN

ACTA DE CONSTITUCIÓN DEL COMITÉ PARITARIO DE SALUD OCUPACIONAL REPRESANDER LTDA. 2012 A 2014

El día 13 de marzo se eligió el Comité Paritario de Salud Ocupacional dando así cumplimiento a las exigencias de la Resolución 2013 de 1986, al Decreto 1295 de 1994, a la Ley 776 de 2002 y a la División de Salud Ocupacional del Ministerio de Protección Social.

La modalidad utilizada para su elección fue voto democrático.

Resultaron elegidos:

Álvaro Villabona
Laura Marcela Pineda
Juan Alberto Méndez
Yury Giovanna Suarez

El número de votos obtenidos fue de 52

El representante legal de la empresa designa a **Álvaro Villabona** Como presidente del comité y por votación del comité se nombra a **Laura Marcela Pineda** y como secretario(a) del mismo

German Campos

GERENTE

Anexo F. Procedimiento administrativo

Objetivo:

Implementar proceso para describir las etapas del desarrollo del programa, logrando los objetivos establecidos.

Alcance:

Garantizar que los empleados de REPRESANDER LTDA., cumpla con los objetivos propuestos para el programa de salud ocupacional.

Definición:

Diagnóstico: Identificación de las condiciones de trabajo y salud.

Planeación y organización: Definición de objetivos, metas y responsables.

Ejecución: Puesta en práctica de las medidas de control, en la fuentes, en el medio o en las personas.

Control y evaluación: Registro de las actividades, identificación del grado de cumplimiento de los objetivos y corrección de las desviaciones, en periodos determinados.

Descripción del procedimiento:

Actividad	Descripción	Responsable
Diagnóstico de la empresa	Realizar un estudio del diagnóstico mediante una lista de chequeo a la empresa, determinando las condiciones de trabajo y de salud de los empleados	Jefe salud ocupacional
Planeación y organización	Establecer los objetivos y metas basado en el diagnóstico, para la ejecución del programa.	COPASO
Ejecución	Poner en práctica todas las medidas que se plantearon para el desarrollo fácil del programa de salud ocupacional.	Empleador y empleados
Control y evaluación	Verificar el grado de cumplimiento de los objetivos y metas, con el fin de tener una mejora continua en la ejecución del programa de salud ocupacional.	Jefe salud ocupacional

Referencias:

Guía Técnica Colombiana (GTC) 34.

Registro:

Procedimiento administrativo

Elaboro:

JESSICA CORTÉS

Jessica Cortes

Fecha:

Reviso:

SANDRA BÁEZ

Sandra Báez

Fecha

Aprobó:

REPRESANDER LTDA.

German Campos

Fecha:

Anexo G. Proceso de peligros y riesgos.



Objetivo:

Implementar procedimientos para la identificación continua de peligros, la evaluación de riesgos y el establecimiento de medidas de control necesarias de las actividades rutinarias y no rutinarias.

Alcance:

Identificar los riesgos y peligros que puedan presentarse en la ejecución de las actividades de los empleados de la empresa REPRESANDER LTDA., y de esta forma aplicar las medidas de control.

Definición:

Peligro: Fuente, situación, o acto con un potencial de daño en términos de lesión o enfermedad o una combinación de esta.

Riesgo: Combinación de la posibilidad de la ocurrencia de un nuevo peligro o exposición y la severidad de lesión o enfermedad que pueden ser causados por el evento o la exposición.

Accidente: Evento no deseado que da lugar a:

- Muerte
- Enfermedad
- Lesión
- Daño a la propiedad
- Una combinación de éstos.

Incidente: Evento relacionado con el trabajo en que la lesión o enfermedad o fatalidad ocurren, o podrían haber ocurrido.

Descripción del procedimiento:

Actividad	Descripción	Responsable
Identificar los riesgos	Se debe identificar los riesgos en cada actividad realizada en los respectivos puntos de trabajo, igualmente los riesgos originados fuera del sitio de trabajo, que puedan afectar la seguridad de las personas de la organización, y así mismo realizar un control periódico de las condiciones en las que se pueden encontrar los empleados, bajo la guía técnica colombiana 45 y poder detectar los posibles riesgos en los que se encuentran.	Coordinador de salud ocupacional
Estimación de los riesgos	Teniendo en cuenta la metodología de la guía técnica colombiana 45 se valoran los riesgos para determinar los controles o cambios a los controles existentes, para reducir riesgos.	Coordinador de salud ocupacional
Evaluar los riesgos	Una vez estimados los riesgos se deben emitir juicios sobre la tolerabilidad al riesgo, determinando los niveles de riesgo. Esta evaluación analiza todos los aspectos del trabajo incluyendo todas las actividades rutinarias y las no rutinarias.	Coordinador de salud ocupacional
Controlar los riesgos	Tomar medidas para tratar y/o reducir los riesgos. Implantar las medidas correctivas necesarias, exigir su cumplimiento y realizar una evaluación periódica de un año.	Coordinador de salud ocupacional

Referencias:

Guía Técnica Colombiana (GTC) 45

Registro:

Matriz de riesgo

Elaboro:

Jessica Cortes

Fecha:

Reviso:

Sandra Báez

Fecha:

Aprobó:

German Campos

Fecha:

REPRESANDER LTDA.

Anexo H. Proceso de requisitos legales y otros.



Objetivo:

Establecer los procedimientos la identificación de legislaciones aplicables y el acceso a los requisitos legales que le sean de aplicación.

Alcance:

Este procedimiento se aplica a la identificación y acceso a los requisitos legales de la empresa REPRESANDER LTDA., asegurando que se tenga en cuenta al establecer, implementar a todas las unidades que estén realizando el SG.

Definición:

Requisitos legales: Es el conjunto de circunstancias necesarias para llevar a cabo algún negocio o acto jurídico determinado.

Legislación: Al cuerpo de leyes que regularán determinada materia o ciencia o al conjunto de leyes a través del cual se ordena la vida en un país, es decir, lo que popularmente se llama ordenamiento jurídico y que establece aquellas conductas y acciones aceptables o rechazables de un individuo, institución, empresa, entre otras.

Descripción del procedimiento:

Actividad	Descripción	Responsable
Identificación de requisitos legales	Estudiar y analizar cuáles son los requisitos legales aplicables en la empresa, revisando la información y los documentos que tienen la empresa, en los archivos de documentación.	Representante legal
Actualización requisitos legales	Verificar las actualizaciones de los requisitos legales.	Coordinador de salud ocupacional
Estructurar la matriz de requisitos legales	Teniendo en cuenta los requisitos encontrados en los documentos, se realiza la estructura de la matriz de requisitos legales y agregando los que hagan faltan y sean importantes	Coordinador de salud ocupacional
Evaluación de los requisitos legales	Realizar una evaluación de los requisitos verificando que se esté cumpliendo con estos.	Coordinador de salud ocupacional
comunicación	Se realiza un folleto ilustrado con el fin de promover el conocimiento a todo el personal de los requisitos legales.	Coordinador de salud ocupacional

Referencias:

Ley 776 de 2002, Ley 9 de 1979, Decreto 614 de 1984, resolución 1016 de 1986, resolución 1401 de 2007, resolución 2013 de 1986.

Registro:

Requisitos legales

Elaboro:

Jessica Cortes

Jessica Cortes

Fecha:

Reviso:

Sandra Báez

Sandra Báez

Fecha

Aprobó:

REPRESANDER LTDA.
German Campos

German Campos

Fecha:

Anexo I. Formulario de reporte de accidentes.

INFORME DE ACCIDENTE DE TRABAJO DEL EMPLEADOR O CONTRATANTE

No. _____



EPS A LA QUE ESTÁ AFILIADO		CÓDIGO EPS	ARP A LA QUE ESTÁ AFILIADO	CÓDIGO ARP
AFP A LA QUE ESTÁ AFILIADO		SEGURO SOCIAL	SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>	CUÁL _____
				CÓDIGO AFP O SEGURO SOCIAL _____
I. IDENTIFICACIÓN GENERAL DEL EMPLEADOR, CONTRATANTE O COOPERATIVA				
TIPO DE VINCULADOR LABORAL: (1) EMPLEADOR <input type="checkbox"/> (2) CONTRATANTE <input type="checkbox"/> (3) COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO <input type="checkbox"/>				
SEDE PRINCIPAL				
NOMBRE DE LA ACTIVIDAD ECONÓMICA		CÓDIGO		_____
NOMBRE O RAZÓN SOCIAL		TIPO DE IDENTIFICACIÓN		NÚMERO
DIRECCIÓN		NI <input type="checkbox"/> CC <input type="checkbox"/> CE <input type="checkbox"/> N.U. <input type="checkbox"/> PA <input type="checkbox"/>		TELÉFONO
CORREO ELECTRÓNICO		DEPARTAMENTO		FAX
		MUNICIPIO		ZONA U <input type="checkbox"/> R <input type="checkbox"/>
CENTRO DE TRABAJO DONDE LABORA EL TRABAJADOR				
CÓDIGO				
SON LOS DATOS DEL CENTRO DE TRABAJO LOS MISMOS DE LA SEDE PRINCIPAL? SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> SÓLO EN CASO NEGATIVO DILIGENCIAR LAS SIGUIENTES CASILLAS SOBRE CENTRO DE TRABAJO:				
NOMBRE DE LA ACTIVIDAD ECONÓMICA DEL CENTRO DE TRABAJO		CÓDIGO DE LA ACTIVIDAD ECONÓMICA DEL CENTRO DE TRABAJO		_____
DIRECCIÓN		TELÉFONO		FAX
DEPARTAMENTO		MUNICIPIO		ZONA U <input type="checkbox"/> R <input type="checkbox"/>
II. INFORMACIÓN DE LA PERSONA QUE SE ACCIDENTÓ				
TIPO DE VINCULACIÓN: (1) PLANTA <input type="checkbox"/> (2) MISIÓN <input type="checkbox"/> (3) COOPERADO <input type="checkbox"/> (4) ESTUDIANTE O APRENDIZ <input type="checkbox"/> (5) INDEPENDIENTE <input type="checkbox"/> CÓDIGO (5) _____				
PRIMER APELLIDO		SEGUNDO APELLIDO		PRIMER NOMBRE
				SEGUNDO NOMBRE
TIPO DE IDENTIFICACIÓN		NÚMERO		FECHA DE NACIMIENTO
CC <input type="checkbox"/> CE <input type="checkbox"/> N.U. <input type="checkbox"/> TI <input type="checkbox"/> PA <input type="checkbox"/>				SEXO M <input type="checkbox"/> F <input type="checkbox"/>
DIRECCIÓN		TELÉFONO		FAX
DEPARTAMENTO		MUNICIPIO		ZONA U <input type="checkbox"/> R <input type="checkbox"/>
OCUPACIÓN HABITUAL		CÓDIGO OCUPACIÓN HABITUAL		TIEMPO DE OCUPACIÓN HABITUAL AL MOMENTO DEL ACCIDENTE
FECHA DE INGRESO A LA EMPRESA		SALARIO U HONORARIOS (MENSUAL)		JORNADA DE TRABAJO HABITUAL
D D M M A A A A		D D M M		(1) DIURNA <input type="checkbox"/> (2) NOCTURNA <input type="checkbox"/> (3) MIXTO <input type="checkbox"/> (4) TURNOS <input type="checkbox"/>
III. INFORMACIÓN SOBRE EL ACCIDENTE				
FECHA DEL ACCIDENTE		HORA DEL ACCIDENTE (0-23 HRS)		DÍA DE LA SEMANA EN EL QUE OCURRIÓ EL ACCIDENTE
D D M M A A A A		H H M M		LU MA MI JU VI SA DO
JORNADA EN QUE SUCIDE		ESTABA REALIZANDO SU LABOR HABITUAL?		CÓDIGO
(1) NORMAL <input type="checkbox"/> (2) EXTRA <input type="checkbox"/>		(1) SI <input type="checkbox"/> (2) NO <input type="checkbox"/> CUÁL? (Diligenciar sólo en caso negativo)		_____
TOTAL TIEMPO LABORADO PREVIO AL ACCIDENTE		TIPO DE ACCIDENTE		
H H M M		(1) VIOLENCIA <input type="checkbox"/> (2) TRANSIC <input type="checkbox"/> (3) DEPORTIVO <input type="checkbox"/> (4) RECREATIVO O CULTURAL <input type="checkbox"/> (5) PROPIOS DEL TRABAJO <input type="checkbox"/>		
CAUSÓ LA MUERTE AL TRABAJADOR?		DEPARTAMENTO DEL ACCIDENTE		MUNICIPIO DEL ACCIDENTE
(1) SI <input type="checkbox"/> (2) NO <input type="checkbox"/>		_____		_____
LUGAR DONDE OCURRIÓ EL ACCIDENTE		(1) DENTRO DE LA EMPRESA <input type="checkbox"/> (2) FUERA DE LA EMPRESA <input type="checkbox"/>		ZONA DONDE OCURRIÓ EL ACCIDENTE U <input type="checkbox"/> R <input type="checkbox"/>
INDIQUE CUAL SITIO (Indique donde ocurrió)		TIPO DE LESIÓN (MARQUE CON UNA X CUAL O CUALES)		
<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> (1) ALMACENES O DEPÓSITOS <input type="checkbox"/> (2) ÁREAS DE PRODUCCIÓN <input type="checkbox"/> (3) ÁREAS RECREATIVAS O PRODUCTIVAS <input type="checkbox"/> (4) CORRIDORES O PASILLOS <input type="checkbox"/> (5) ESCALERAS <input type="checkbox"/> (6) PARQUEADEROS O ÁREAS DE CIRCULACIÓN VEHICULAR <input type="checkbox"/> (7) OFICINAS <input type="checkbox"/> (8) OTRAS ÁREAS COMUNES <input type="checkbox"/> (9) OTRO. (Especifique) 		<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> (10) FRACTURA <input type="checkbox"/> (11) LUXACIÓN <input type="checkbox"/> (12) TORCEDURA, ESGUINCE, DESGARRO MUSCULAR, HERNIA O LACERACIÓN DE MÚSCULO O TENDÓN SIN HERIDA <input type="checkbox"/> (13) CONMOCIÓN O TRAUMA INTERNO <input type="checkbox"/> (14) AMPUTACIÓN O ENUCLEACIÓN (Exclusión o pérdida del ojo) <input type="checkbox"/> (15) HERIDA <input type="checkbox"/> (16) TRAUMA SUPERFICIAL (Incluye rasguño, punción o pinchazo y lesión en ojo por cuerpo extraño) <input type="checkbox"/> (17) GOLPE, CONTUSIÓN O AFLASTAMIENTO <input type="checkbox"/> (18) QUEMADURA <input type="checkbox"/> (19) ENVENENAMIENTO O INTOXICACIÓN AGUDA O ALERGIA <input type="checkbox"/> (20) EFECTO DEL TIEMPO, DEL CLIMA U OTRO RELACIONADO CON EL AMBIENTE <input type="checkbox"/> (21) ASFIXIA <input type="checkbox"/> (22) EFECTO DE LA ELECTRICIDAD <input type="checkbox"/> (23) EFECTO NOCIVO DE LA RADIACIÓN <input type="checkbox"/> (24) LESIONES MÚLTIPLES <input type="checkbox"/> (25) OTRO. (Especifique) 		
PARTE DEL CUERPO APARENTEMENTE AFECTADO:		AGENTE DEL ACCIDENTE. (CON QUÉ SE LESIONÓ EL TRABAJADOR)		MECANISMO O FORMA DEL ACCIDENTE
<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> (1) CABEZA <input type="checkbox"/> (1.12) OJO <input type="checkbox"/> (2) CUELLO <input type="checkbox"/> (3) TRONCO (Incluye espalda, columna vertebral, médula espinal, pelvis) <input type="checkbox"/> (3.32) TÓRAX <input type="checkbox"/> (3.33) ABDOMEN <input type="checkbox"/> (4) MIEMBROS SUPERIORES <input type="checkbox"/> (4.46) MANOS <input type="checkbox"/> (5) MIEMBROS INFERIORES <input type="checkbox"/> (5.56) PIES <input type="checkbox"/> (6) UBICACIONES MÚLTIPLES <input type="checkbox"/> (7) LESIONES GENERALES U OTRAS 		<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> (1) MÁQUINAS Y/O EQUIPOS <input type="checkbox"/> (2) MEDIOS DE TRANSPORTE <input type="checkbox"/> (3) APARATOS <input type="checkbox"/> (3.36) HERRAMIENTAS, IMPLEMENTOS O UTENSILIOS <input type="checkbox"/> (4) MATERIALES O SUSTANCIAS <input type="checkbox"/> (4.4) RADIACIONES <input type="checkbox"/> (5) AMBIENTE DE TRABAJO (Incluye superficies de tránsito y de trabajo, muebles, tejados, en el exterior, interior o subterráneos) <input type="checkbox"/> (6) OTROS AGENTES NO CLASIFICADOS <input type="checkbox"/> (6.6) ANIMALES (Vivos o productos animales) <input type="checkbox"/> (7) AGENTES NO CLASIFICADOS POR FALTA DE DATOS 		<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> (1) CAÍDA DE PERSONAS <input type="checkbox"/> (2) CAÍDA DE OBJETOS <input type="checkbox"/> (3) PISADAS, CHOQUES O GOLPES <input type="checkbox"/> (4) ATRAPAMIENTOS <input type="checkbox"/> (5) SOBRESFUERZO, ESFUERZO EXCESIVO O FALSO MOVIMIENTO <input type="checkbox"/> (6) EXPOSICIÓN O CONTACTO CON TEMPERATURA EXTREMA <input type="checkbox"/> (7) EXPOSICIÓN O CONTACTO CON LA ELECTRICIDAD <input type="checkbox"/> (8) EXPOSICIÓN O CONTACTO CON SUSTANCIAS NOCIVAS, RADIACIONES O SALPICADURAS <input type="checkbox"/> (9) OTRO. (Especifique)
IV. DESCRIPCIÓN DEL ACCIDENTE		PERSONAS QUE PRESENCIARON EL ACCIDENTE		
DESCRIBA DETALLADAMENTE EL ACCIDENTE, QUÉ LO ORIGINÓ O CAUSÓ (Responda a las preguntas qué paso, cuándo, dónde, cómo y por qué)		HUBO PERSONAS QUE PRESENCIARON EL ACCIDENTE? SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> EN CASO AFIRMATIVO, DILIGENCIAR LA SIGUIENTE INFORMACIÓN:		
		APELLIDOS Y NOMBRES COMPLETOS		DOCUMENTO DE IDENTIDAD
		CARGO		CC <input type="checkbox"/> CE <input type="checkbox"/> N.U. <input type="checkbox"/> TI <input type="checkbox"/> PA <input type="checkbox"/>
		APELLIDOS Y NOMBRES COMPLETOS		DOCUMENTO DE IDENTIDAD
		CARGO		CC <input type="checkbox"/> CE <input type="checkbox"/> N.U. <input type="checkbox"/> TI <input type="checkbox"/> PA <input type="checkbox"/>
		PERSONA RESPONSABLE DEL INFORME (Representante o Delegado)		FECHA DE DILIGENCIAMIENTO DEL INFORME DEL ACCIDENTE
		APELLIDOS Y NOMBRES COMPLETOS		D D M M A A A A
		CARGO		
		FIRMA		

GERENCIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS 09799

F 2015 - PR VERSIÓN 2

DILIGENCIAR ESTE FORMULARIO CON LAPICERO NEGRO

Anexo J. Formato de investigación de accidentes e incidentes para la empresa.

**FORMATO DE INVESTIGACION DE INCIDENTES Y ACCIDENTES DE TRABAJO
PARA EMPRESAS AFILIADAS A ARP-SURA RESOLUCION 1401 DE 2007**



Versión 1 - 20/04/2010

ACCIDENTE	ACCIDENTE GRAVE	ACCIDENTE MORTAL	ACCIDENTE LEVE	INCIDENTE
FECHA EN QUE SE ENVÍA LA INVESTIGACIÓN A LA ARP: ____/____/____ MM/DD/AA		FECHA EN QUE SE ENVÍA RECOMENDACIÓN A LA EMPRESA: ____/____/____ MM/DD/AA		

COORDINADOR DELEGADO: EPS A LA QUE ESTÁ AFILIADO	CÓDIGO EPS	ARP A LA QUE ESTÁ AFILIADO	CÓDIGO ARP
AFF A LA QUE ESTÁ AFILIADO	SEGURO SOCIAL	SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>	CUÁL

I. IDENTIFICACIÓN GENERAL DEL EMPLEADOR, CONTRATANTE O COOPERATIVA

TIPO DE VINCULADOR LABORAL:	(1) EMPLEADOR <input type="checkbox"/>	(2) CONTRATANTE <input type="checkbox"/>	(3) COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO <input type="checkbox"/>
SEDE PRINCIPAL			
NOMBRE DE LA ACTIVIDAD ECONÓMICA	TIPO DE IDENTIFICACIÓN	CÓDIGO	NÚMERO
NOMBRE O RAZÓN SOCIAL	NI <input type="checkbox"/> CC <input type="checkbox"/> CE <input type="checkbox"/> N.U <input type="checkbox"/> PA <input type="checkbox"/>		
DIRECCIÓN	TELÉFONO	FAX	
CORREO ELECTRÓNICO	DEPARTAMENTO	MUNICIPIO	ZONA U <input type="checkbox"/> R <input type="checkbox"/>

CENTRO DE TRABAJO DONDE LABORA EL TRABAJADOR

SON LOS DATOS DEL CENTRO DE TRABAJO LOS MISMOS DE LA SEDE PRINCIPAL?	SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>	SÓLO EN CASO NEGATIVO DILIGENCIAR LAS SIGUIENTES CASILLAS SOBRE CENTRO DE TRABAJO:
NOMBRE DE LA ACTIVIDAD ECONÓMICA DEL CENTRO DE TRABAJO	CÓDIGO DE LA ACTIVIDAD ECONÓMICA DEL CENTRO DE TRABAJO	
DIRECCIÓN	TELÉFONO	FAX
DEPARTAMENTO	MUNICIPIO	ZONA U <input type="checkbox"/> R <input type="checkbox"/>

II. INFORMACIÓN DE LA PERSONA QUE SE ACCIDENTÓ

TIPO DE VINCULACIÓN:	(1) PLANTA <input type="checkbox"/>	(2) MISIÓN <input type="checkbox"/>	(3) COOPERADO <input type="checkbox"/>	(4) ESTUDIANTE O APRENDIZ <input type="checkbox"/>	(5) INDEPENDIENTE <input type="checkbox"/>	CÓDIGO (5)
PRIMER APELLIDO	SEGUNDO APELLIDO	PRIMER NOMBRE	SEGUNDO NOMBRE			
TIPO DE IDENTIFICACIÓN	NÚMERO	FECHA DE NACIMIENTO	SEXO			
CC <input type="checkbox"/> CE <input type="checkbox"/> N.U <input type="checkbox"/> TI <input type="checkbox"/> PA <input type="checkbox"/>		D D M M A A A A	M <input type="checkbox"/> F <input type="checkbox"/>			
DIRECCIÓN	TELÉFONO	FAX				
DEPARTAMENTO	MUNICIPIO	ZONA U <input type="checkbox"/> R <input type="checkbox"/>	CARGO			
Ocupación habitual	CÓDIGO OCUPACIÓN HABITUAL	TIEMPO DE OCUPACIÓN HABITUAL AL MOMENTO DEL ACCIDENTE	D D M M			
FECHA DE INGRESO A LA EMPRESA	SALARIO U HONORARIOS (MENSUAL)	JORNADA DE TRABAJO HABITUAL	(1) DIURNA <input type="checkbox"/> (2) NOCTURNA <input type="checkbox"/> (3) MIXTO <input type="checkbox"/> (4) TURNOS <input type="checkbox"/>			

III. INFORMACIÓN SOBRE EL ACCIDENTE

FECHA DEL ACCIDENTE	HORA DEL ACCIDENTE (0-23 HRS)	DÍA DE LA SEMANA EN EL QUE OCURRIÓ EL ACCIDENTE
D D M M A A A A	H H M M	LU MA MI JU VI SA DO
JORNADA EN QUE SUCEDE	ESTABA REALIZANDO SU LABOR HABITUAL?	
(1) NORMAL <input type="checkbox"/> (2) EXTRA <input type="checkbox"/>	(1) SI <input type="checkbox"/> (2) NO <input type="checkbox"/> CUÁL? (Diligenciar sólo en caso negativo)	CÓDIGO
TOTAL TIEMPO LABORADO	TIPO DE ACCIDENTE	
H H M M	(1) VIOLENCIA <input type="checkbox"/> (2) TRÁNSITO <input type="checkbox"/> (3) DEPORTIVO <input type="checkbox"/> (4) RECREATIVO O CULTURAL <input type="checkbox"/> (5) PROPIOS DEL TRABAJO <input type="checkbox"/>	
PREVIO AL ACCIDENTE	CAUSÓ LA MUERTE AL TRABAJADOR?	FECHA DE LA MUERTE DD/MM/AA
	(1) SI <input type="checkbox"/> (2) NO <input type="checkbox"/>	____/____/____
LUGAR DONDE OCURRIÓ EL ACCIDENTE:	(1) DENTRO DE LA EMPRESA <input type="checkbox"/> (2) FUERA DE LA EMPRESA <input type="checkbox"/>	MUNICIPIO DEL ACCIDENTE
		ZONA DONDE OCURRIÓ EL ACCIDENTE U <input type="checkbox"/> R <input type="checkbox"/>

INDIQUE CUÁL SITIO (Indique donde ocurrió)

<input type="checkbox"/> (1) ALMACENES O DEPÓSITOS
<input type="checkbox"/> (2) ÁREAS DE PRODUCCIÓN
<input type="checkbox"/> (3) ÁREAS RECREATIVAS O PRODUCTIVAS
<input type="checkbox"/> (4) CORREDORES O PASILLOS
<input type="checkbox"/> (5) ESCALERAS
<input type="checkbox"/> (6) PARQUEADEROS O ÁREAS DE CIRCULACIÓN VEHICULAR
<input type="checkbox"/> (7) OFICINAS
<input type="checkbox"/> (8) OTRAS ÁREAS COMUNES
<input type="checkbox"/> (9) OTRO. (Especifique)

TIPO DE LESIÓN (MARQUE CON UNA X CUÁL O CUÁLES)

<input type="checkbox"/> (10) FRACTURA	<input type="checkbox"/> (70) ENVENENAMIENTO O INTOXICACIÓN AGUDA O ALERGIA
<input type="checkbox"/> (20) LUXACIÓN	<input type="checkbox"/> (80) EFECTO DEL TIEMPO, DEL CLIMA U OTRO RELACIONADO CON EL AMBIENTE
<input type="checkbox"/> (25) TORCEDURA, ESGUINCE, DESGARRO MUSCULAR, HERNIA O LACERACIÓN DE MÚSCULO O TENDÓN SIN HERIDA	<input type="checkbox"/> (81) ASFIA
<input type="checkbox"/> (30) CONMOCIÓN O TRAUMA INTERNO	<input type="checkbox"/> (82) EFECTO DE LA ELECTRICIDAD
<input type="checkbox"/> (40) AMPUTACIÓN O ENUCLEACIÓN (Exclusión o pérdida del ojo)	<input type="checkbox"/> (83) EFECTO NOCIVO DE LA RADIACIÓN
<input type="checkbox"/> (41) HERIDA	<input type="checkbox"/> (90) LESIONES MÚLTIPLES
<input type="checkbox"/> (50) TRAUMA SUPERFICIAL (Incluye rasguño, punción o pinchazo y lesión en ojo por cuerpo extraño)	<input type="checkbox"/> (99) OTRO. (Especifique)
<input type="checkbox"/> (55) GOLPE, CONTUSIÓN O APLASTAMIENTO	
<input type="checkbox"/> (60) QUEMADURA	

PORTE DEL CUERPO APARENTEMENTE AFECTADO:

<input type="checkbox"/> (1) CABEZA
<input type="checkbox"/> (1.12) OJO
<input type="checkbox"/> (2) CUELLO
<input type="checkbox"/> (3) TRONCO (Incluye espalda, columna vertebral, médula espinal, pelvis)
<input type="checkbox"/> (3.32) TÓRAX
<input type="checkbox"/> (3.33) ABDOMEN
<input type="checkbox"/> (4) MIEMBROS SUPERIORES
<input type="checkbox"/> (4.46) MANOS
<input type="checkbox"/> (5) MIEMBROS INFERIORES
<input type="checkbox"/> (5.56) PIES
<input type="checkbox"/> (6) UBICACIONES MÚLTIPLES
<input type="checkbox"/> (7) LESIONES GENERALES U OTRAS

AGENTE DEL ACCIDENTE: (CON QUÉ SE LESIONÓ EL TRABAJADOR)

<input type="checkbox"/> (1) MÁQUINAS Y/O EQUIPOS
<input type="checkbox"/> (2) MEDIOS DE TRANSPORTE
<input type="checkbox"/> (3) APARATOS
<input type="checkbox"/> (3.36) HERRAMIENTAS, IMPLEMENTOS O UTENSILIOS
<input type="checkbox"/> (4) MATERIALES O SUSTANCIAS
<input type="checkbox"/> (4.4) RADIACIONES
<input type="checkbox"/> (5) AMBIENTE DE TRABAJO (Incluye superficies de tránsito y de trabajo, muebles, tejados, en el exterior, interior o subterráneos)
<input type="checkbox"/> (6) OTROS AGENTES NO CLASIFICADOS
<input type="checkbox"/> (6.61) ANIMALES (Vivos o productos animales)
<input type="checkbox"/> (7) AGENTES NO CLASIFICADOS POR FALTA DE DATOS

MECANISMO O FORMA DEL ACCIDENTE

<input type="checkbox"/> (1) CAÍDA DE PERSONAS
<input type="checkbox"/> (2) CAÍDA DE OBJETOS
<input type="checkbox"/> (3) PISADAS, CHOQUES O GOLPES
<input type="checkbox"/> (4) ATRAPAMIENTOS
<input type="checkbox"/> (5) SOBRESFUERZO, ESFUERZO EXCESIVO O FALSO MOVIMIENTO
<input type="checkbox"/> (6) EXPOSICIÓN O CONTACTO CON TEMPERATURA EXTREMA
<input type="checkbox"/> (7) EXPOSICIÓN O CONTACTO CON LA ELECTRICIDAD
<input type="checkbox"/> (8) EXPOSICIÓN O CONTACTO CON SUSTANCIAS NOCIVAS, RADIACIONES O SALPICADURAS
<input type="checkbox"/> (9) OTRO. (Especifique)

Anexo K. Plan de emergencia

INTRODUCCIÓN

El plan de emergencia Establece un método de respuesta para atender las emergencias, define responsabilidades de las entidades y personas de la organización que intervienen en la operación, además provee información básica sobre áreas de riesgo.

El plan es el instrumento principal que define las políticas, los sistemas de organización y los procedimientos generales aplicables para enfrentar de manera oportuna, eficiente y eficaz las situaciones de calamidad, desastres o emergencias, en sus distintas fases de mitigar o reducir sus efectos negativos o lesivos de las situaciones que se presenten en la organización.¹¹

La legislación colombiana, establece la obligación de estar preparados para afrontar cualquier tipo de evento de emergencia, que pueden presentarse dentro de la empresa, causando daños irreversibles. La realización de las actividades laborales cotidianas, están en constante amenaza, por la exposición a cualquier riesgo.

Por estas razones es de vital importancia identificar los factores que pueden afectar o causa algunos eventos de emergencia, ya sea humano, del ambiente o tecnológico, de tal manera que se implementen alternativas preventivas y los planes de contingencia para el manejo en caso de crisis.

Por esta razón la empresa REPRESANDER LTDA, busca la seguridad de sus empleados y de su empresa, diseñando un plan de emergencia, con el fin de dar a conocer a todos los empleados que se encuentre dentro de las instalaciones, información sobre las operaciones de respuesta ante emergencias y contar con un plano con las rutas de evacuación señalizadas debidamente y expuestas en todas las áreas, que indique al personal donde pueden encontrar las herramientas necesarias para controlar la situación de riesgo.

¹¹Decreto 332 del 2004, artículo 7º. Planes de emergencia

OBJETIVOS

Objetivos generales

La empresa REPRESANDER LTDA., tiene como objetivo establecer procedimientos necesarios para la preparación de emergencias con herramientas de mitigación, prevención, atención y respuesta eficaz y eficientemente a un impacto negativo sobre las personas y la productividad de la empresa, y la recuperación, estableciendo un sistema que les permita volver en poco tiempo.

Objetivos específicos

- Identificar y evaluar los riesgos y amenazas que pueden generar emergencia dentro y fuera de la empresa.
- Aplicar procesos de prevención, mitigación, preparación y recuperación en caso de emergencia o desastres.
- Realizar un procedimiento de evacuación que este expuesto a los empleados y todos los usuarios que se encuentren en el lugar del evento.
- Hacer un comunicado, de los procedimientos que se deben llevar a cabo antes, durante y después de establecer procedimiento para respuesta ante emergencia.
- Evaluar los procedimientos de emergencia que se generen, asegurando la seguridad del personal involucrado en la emergencia y de terceras personas.

MARCO TEORICO

MARCO LEGAL

Existe un amplio marco legal y normativo relacionado con los planes de emergencia y contingencia que deben ser elaborados, puesto a prueba y ajustado por quienes puedan generar o ser afectados por este tipo de situaciones.

Para iniciar es necesario mencionar la Constitución Política de Colombia 1991. **Artículo 1**, dice que Colombia es un Estado social de derecho, organizado en forma de República unitaria, descentralizada, con autonomía de sus entidades territoriales, democrática, participativa y pluralista, fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general. El **artículo 8**, trata de la obligación del Estado y de las personas en proteger las riquezas culturales y naturales de la Nación. Y el **artículo 58** Se garantizan la propiedad privada y los demás derechos adquiridos con arreglo a las leyes civiles, los cuales no pueden ser desconocidos ni vulnerados por leyes posteriores. Cuando de la aplicación de una ley expedida por motivo de utilidad pública o interés social, resultaren en conflicto los derechos de los particulares con la necesidad por ella reconocida, el interés privado deberá ceder al interés público o social. La propiedad es una función social que implica obligaciones. Como tal, le es inherente una función ecológica. El Estado protegerá y promoverá las formas asociativas y solidarias de propiedad. Por motivos de utilidad pública o de interés social definidos por el legislador, podrá haber expropiación mediante sentencia judicial e indemnización previa. Esta se fijará consultando los intereses de la comunidad y del afectado. En los casos que determine el legislador, dicha expropiación podrá adelantarse por vía administrativa, sujeta a posterior acción contenciosa administrativa, incluso respecto del precio. Con todo, el legislador, por razones de equidad, podrá determinar los casos en que no haya lugar al pago de indemnización, mediante el voto favorable de la mayoría absoluta de los miembros de una y otra Cámara. Las razones de equidad, así como los motivos de utilidad pública o de interés social, invocados por el legislador, no serán controvertibles judicialmente.

Ley 46 de noviembre 2 de 1988 por el cual se crea y organiza el Sistema Nacional para la Prevención y Atención de Desastres, SNPAD, direccionando la conformación de los planes de respuesta a emergencias y la integración de esfuerzos para

prevenir y atender las situaciones de este tipo que se pueden traducir en desastres cuando no son atendidas a tiempo, en forma conjunta y organizada.

Enseguida la Presidencia de la República emite el **Decreto Legislativo 919 de mayo 1 de 1989** por el cual se organiza el Sistema Nacional para la Prevención y Atención de desastres, el cual está constituido por entidades públicas y privadas, las cuales elaboran planes, programas, proyectos y acciones específicas, con el objeto de dar solución a los problemas de seguridad de la población que se presenten en un entorno físico por la eventual ocurrencia de fenómenos naturales o antrópicos, además define las responsabilidades y funciones de todos los organismos, integra los esfuerzos de estas entidades y garantiza un manejo oportuno y eficiente de los recursos indispensables en la prevención y atención de situaciones de desastres o calamidad.

En cuanto a la responsabilidad de los empresarios, el artículo 8 del Decreto 919 establece que:

«Todas las entidades publicas o privadas encargadas de la pretacion de servicios publicos, que ejecuten obras civiles de gran magnitud o que desarrollen actividades industriales o de cualquier naturaleza que sean peligrosas o de alto riesgo, asi como que especificamente determine la Oficina Nacional para la prevencion y atencion de Desastres (hoy Direccion General para la Prevencion y Atencion de Desastres – DGPAD), dedera realizar el analisis de vulnerabilidad, que contemplen y determinen la probabilidad de presentacion de desastres en sus areas de jurisdiccion o influencia, o que puedan ocurrir con ocasion o a causa de sus actividades, y las caacidades y disponibilidad en todos los ordenes para atenderlos».

Y adicionalmente el articulo 9 establece que:

«Todas las entidades a que se refiere en el articulo 8, deberan tomar las medidas de proteccion aplicables como resultado de analisis de vulnerabilidad».

De igual forma este decreto establecio la conformacion del Comité Tecnico Nacional del cual dependen varias Comisiones Nacionales Ascesoras de caracter tecnico, para efecto del tema que se esta tratando existe la Comision Nacional Asesora de Riesgos Industriales y Tecnologicos la cual esta encargada de tratar los temas relaconados con estos riesgos, su objeto fundamental es apoyar e impulsar programas, proyectos y actividades interinstitucioales, relacionados con el tema de los riesgos iindustriales y tecnologicos, con el fin de coordinar esfuerzos y acciones

en áreas del cumplimiento de las políticas del Sistema Nacional para la Prevención y Atención de Desastres. La Secretaría Técnica de esta comisión la efectúa el Consejo Colombiano de Seguridad-CCS.

Posteriormente se emite el **Decreto 93 del 13 de enero de 1998** el cual adopta el Plan Nacional para la Prevención y Atención de Desastres, tiene como objetivo “orientar las acciones del estado y de la sociedad civil para la prevención y mitigación de los riesgos, los preparativos para la atención y la recuperación en caso de desastres, contribuyendo a reducir el riesgo y el desarrollo sostenible de las comunidades vulnerables ante los eventos naturales y antropicos”. Sus objetivos se extienden a:

- La reducción de riesgos y prevención de desastres.
- La respuesta efectiva en caso de desastres.
- La recuperación rápida de zonas afectadas.

Además de la legislación que refiere los temas de la organización gubernamental para la Prevención y Atención de Desastres, los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social y de Salud (hoy fusionados como Ministerio de la Protección Social) enmarcado en el Sistema General de Riesgos Profesionales (SGRP), definió a través de la **Resolución 1016 de marzo 31 de 1989** que reglamenta la organización, funcionamiento y forma los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patrones o empleadores en el país, específicamente en el Artículo 11, numeral 18 menciona que los empresarios deben organizar y desarrollar un plan de emergencias teniendo en cuenta las siguientes ramas:

“Rama preventiva: Aplicación de las normas legales y técnicas sobre combustibles, equipos eléctricos, fuentes de calor y sustancias peligrosas propias de la actividad económica de la empresa”.¹²

El estado es responsable de la protección de sus habitantes, así se ha implementado por **Decreto N° 156** un Plan Nacional de emergencia, que consulta los aspectos preventivos, de mitigación, de preparación y alertamiento temprano, respondiendo a los compromisos internacionales suscritos por Chile en la “Década Internacional de Reducción de Desastres Naturales” y a la modernización del propio Sistema Nacional de Protección Civil. Existe también, un marco legal referido a la

¹²Marco legal y normativo sobre planes para emergencia y contingencia [en línea].
<http://www.bvsde.paho.org/bvsade/fulltext/manual_peem/marco.pdf> [citado en 7 de mayo de 2012].

Prevención de Riesgos Laborales, **Ley N° 16.744**, sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

D.S 594 art.42, a todas las empresas exige un plan de emergencias. El Código del trabajo, **artículo 184**. señala que el empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales. Se exige un plan de emergencia por **Ley 19.537 art.36** a todos los edificios, condominios.

Normas Chilenas de Importancia:

NCh382.Of1998 Sustancias peligrosas - Terminología y clasificación general.
NCh387.Of1955 Medidas de seguridad en el empleo y manejo de materias inflamables.

NCh388.Of1955 Prevención y extinción de incendios en almacenamientos de materias inflamables y explosivas.

NCh389.Of1972 Sustancias peligrosas - Almacenamiento de sólidos, líquidos y gases inflamables - Medidas generales de seguridad.

NCh933.Of1997 Prevención de incendio en edificios - Terminología
NCh934.Of1994 Prevención de incendios - Clasificación de fuegos.¹³

LEY 9 DE 1979 CODIGO SANITARIO NACIONAL. Artículo 50, Cada Comité de Emergencias deberá elaborar un plan de contingencia para su respectiva jurisdicción con los resultados obtenidos en los análisis de vulnerabilidad. Además, deberán considerarse los diferentes tipos de desastre que puedan presentarse en la comunidad respectiva. El Comité Nacional de Emergencias elaborará, para aprobación del Ministerio de Salud, un modelo con instrucciones que aparecerá en los planes de contingencia. **Artículo 502**, el Ministerio de Salud coordinará los programas de entrenamiento y capacitación para planes de contingencia en los aspectos sanitarios vinculados a urgencias o desastres. **Parágrafo:** El Comité Nacional de Emergencias deberá vigilar y controlar las labores de capacitación y de entrenamiento que se realicen para el correcto funcionamiento de los planes de contingencia.

¹³ Planes de emergencia, marco legal [en línea]. <<http://emergencia-online.blogspot.com/2007/10/capitulo-ii-marco-legal-planos-de.html>> [citado en 7 de mayo de 2012]

CONPES 3146 de 2001, Estrategia para consolidar la ejecución del Plan Nacional para la Prevención y Atención de Desastres (PNPAD), en el corto y mediano plazo.¹⁴

Resolución 2400 de 1979 estatuto de seguridad industrial, “Por el cual se establecen disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad industrial en los establecimientos de trabajo”. Artículo 2º, Todos los empleadores están obligados a organizar y desarrollar programas permanentes de medicina preventiva, higiene y seguridad industrial.⁴

Decreto 614 de 1984, “Por el cual se determina las bases para la organización de administración de Salud Ocupacional en el país”. Artículo 24, Los empleadores tendrán las siguientes responsabilidades:

- Responder por la ejecución del programa de Salud Ocupacional.

Ley 46 de 1988, “Por el cual se crea y organiza el Sistema Nacional de Prevención y Atención de Desastres, se otorga facultades extraordinarias al presidente de la República y se dictan otras disposiciones”. Artículo 30, Plan Nacional para la Prevención y Atención de Desastres. La oficina nacional para la Atención de Desastres, elabora un Plan Nacional para la Prevención y Atención de Desastres, el cual, una vez aprobado por el Comité Nacional para la Prevención y Atención de Desastres, será adoptado mediante decreto de gobierno Nacional. **Artículo 14**, Plan de Acción Específico para la Atención de Desastre. Declarada una situación de desastre de carácter nacional, la Oficina Nacional para la Atención de Desastres procederá a elaborar, con base en el plan nacional, un plan de acción específico para el manejo de la situación de desastre declarada, que será de obligatorio cumplimiento por todas las entidades públicas o privadas que deban contribuir a su ejecución, en los términos señalados en el decreto de declaratoria. Cuando se trate de situaciones calificadas como departamentales, intendenciales, comisariales, distritales o municipales, el plan de acción será elaborado y coordinado en su ejecución por el Comité Regional u Operativo Local respectivo, de acuerdo con las orientaciones establecidas en el decreto de declaratoria y con las instrucciones que impartan el Comité Nacional y la Oficina Nacional para la Atención de Desastres.⁴

¹⁴Guía para elaborar planes de emergencia y contingencia [en línea].

<http://camara.ccb.org.co/documentos/5237_guiaparaelaborarplanesdeemergenciai.pdf> [citado en 7 de mayo de 2012].

Resolución 1016 de 1989, “Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los programas de salud ocupacional que deben desarrollar los patrones o empleadores en el país”. Artículo 11, Numeral 18, organizar y desarrollar un plan de emergencia teniendo en cuenta las siguientes ramas:

- a) Rama preventiva. Aplicación de las normas, legales y técnicas sobre combustibles, equipos eléctricos, fuentes de calor y sustancias peligrosas propias de la actividad económica de la empresa.
- b) Rama pasiva o estructural. Diseño y construcción de edificaciones con materiales resistentes, vías de salidas suficientes y adecuadas para la evacuación, de acuerdo con los riesgos existentes y el numeral de trabajadores.
- c) Rama activa o control de las emergencias. Conformación y organización de brigadas (selección, capacitación, planes de emergencia y evacuación), sistema de detección, alarma, comunicación, inspección, señalización y mantenimiento de los sistemas de control.

Artículo 14, El programa de salud ocupacional deberá mantener actualizados los siguientes registros mínimos: planes específicos de emergencias y actas de simulacros en las empresas cuyos procesos, condiciones locativas o almacenamiento de materiales riesgosos puedan convertirse en fuente de peligro de los trabajadores, la comunidad o el ambiente.⁴

MARCO REFERENCIAL

- NTC-5254: Gestión de riesgos
- Guía Técnica Colombiana 202 de 2006: Sistema de Gestión de Continuidad del negocio.
- NTC-1700: Higiene y seguridad. Medidas de seguridad en edificaciones. Medios de evacuación y Código NFPA 101. Código de Seguridad Humana.

Establece cuáles son los requerimientos que deben cumplir las edificaciones en cuanto a salidas de evacuación, escaleras de emergencia, iluminación de evacuación, sistema de protección especiales, número de personas máximo por unidad de área, entre otros requerimientos; parámetros que son analizados con base en el uso de los edificios, es decir, comercial, instituciones educativas, hospitales, industrias, entre otros.

- NTC-2885: Higiene y seguridad. Extintores portátiles.

Establece en uno de sus apartes los requisitos para la inspección y mantenimiento de portátiles, igualmente el código 25 de la NFPA Standard for the inspection, testing and maintenance of Water – Based fire protection systems USA: 2002. Establece la periodicidad y las pruebas que se deben realizar sobre cada una de las partes componentes de un sistema hidráulico contra incendio.

- NTC-4764: Cruces peatonales a nivel y elevados o puentes peatonales.
- NTC-4140: Edificios. Pasillos y corredores.
- NTC-4143: Edificios. Rampas fijas.
- NTC-4144: Edificios. Señalización.
- NTC-4145: Edificios. Escaleras.
- NTC-4201: Edificios. Equipamientos, bordillos, pasamanos y agarraderas.
- NTC-4279: Vías de circulación peatonal planas.
- NTC-4695: Señalización para tránsito peatonal en el espacio público urbano.
- NTC-2388: Símbolos para la información del público.
- NTC-1867: Sistema de señales contra incendios, instalaciones, mantenimiento y usos.
- Norma 600 de la NFPA: Contempla la formación de brigadas contra incendio.
- Norma 30 de la NFPA: Contempla el almacenamiento de líquidos inflamables y combustibles.
- Norma 10 de NFPA: Establece el tipo, la distribución y uso de extintores portátiles.
- Norma 101 de NFPA: Código de seguridad humana.
- NTC-OHSAS 18001:2007: Sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional – requisitos.

- NTC-OHSAS 18002:2009: Sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional – directrices para la implementación del documento NTC-OHSAS 18001:2007.⁴

ALCANCE

Este plan de emergencia se aplica a las instalaciones de la empresa REPRESANDER LTDA., ubicada en la ciudad de Bucaramanga, para facilitar el desarrollo de la organización, prevención, mitigación y recuperación de eventos emergentes, definiendo las medidas a tomar, durante todo el proceso de la emergencia, desde, durante y antes de esta, que ocasionen altos niveles de peligrosidad a la empresa y a las personas que se encuentren dentro de ésta, con el apoyo de entidades gubernamentales como lo son, los bomberos, la policía y la cruz roja, participando de manera directa o indirecta en caso de emergencia.

INFORMACIÓN GENERAL

DESCRIPCIÓN Y LOCALIZACIÓN

Razón social	REPRESANDER LTDA.
Departamento	Santander
Municipio	Bucaramanga
Dirección	CRA 33 W 71-61 bodega 39-40
Teléfonos	6306931
NIT	890.200.732-0
Actividad económica	La empresa REPRESANDER LTDA., se dedica a la comercialización y distribución de medicamentos farmacéuticos.
Personal	82 empleados, directos y temporales
Horarios de trabajo	Lunes a Viernes, 7:30 AM a 12:00 M y 2:00 PM a 6:00 PM. Sábados, 7:30 AM a 1:00 PM.

CARACTERÍSTICAS DE LAS INSTALACIONES

- **Elementos estructurales**

La empresa REPRESANDER LTDA., está ubicada en una zona industrial llamada provincia de soto, la edificación está construida en su mayoría, con estructuras tipo bodega elaborada en parte exterior por ladrillo y cemento y estructuras metálicas, los muros de las oficinas están hechos con drywall. Con puertas de vidrio, el material del suelo es a base de porcelanato y con escaleras metálicas.

- **Instalaciones especiales**

AGUA: Es tomada de la red urbana que aporta una presión de 60 PSI. Un tanque auxiliar de almacenamiento de 40.000 galones que puede proveer suministro en caso de suspensiones y/o emergencias.

ELECTRICIDAD: Una subestación principal de energía alimentada por la electrificadora de Santander por una línea de alta tensión de 44 KW. Una subestación de emergencia de 60KVA, la cual es cubierta por la electrificadora de Santander.

ILUMINACIÓN: La iluminación está conectada a una subestación conectada a la red urbana.

AIRE ACONDICIONADO: El sistema de aire acondicionado está instalado en todas las áreas de la empresa.

VÍAS DE ACCESO: La empresa cuenta con dos entradas, una es la entrada de los trabajadores y la otra entrada es para los visitantes. Las dos entradas están ubicadas por la misma calle de la bodega 39 y 40.

COMUNICACIONES: REPRESANDER, cuenta con servicio telefónico suministrado por la empresa UNE, que consta de un PBX con dos líneas y dos líneas adicionales para FAX, también cuenta con contacto virtual mediante 8 correos electrónicos y una página web.

Servicios públicos				
servicio	existe	proveedor	alterno	capacidad
Agua	Si	Acueducto municipal	No	
Energía	Si	Electrificadora de Santander	Si	60 KVA
Telefonía fija	Si	Telebucaramanga	No	
Internet	Si	Telebucaramanga	No	

IDENTIFICACIÓN DE LOS PELIGROS Y LAS AMENAZAS

La identificación de los peligros y las amenazas se realizan mediante un análisis de los tipos de amenazas que pueden afectar la empresa y sus efectos conocidos, con el fin de contar con un mapa de ubicación de amenazas permitiendo establecer los esquemas operativos para evitar o minimizar los efectos.

Recurso	Si	No
Extintores	X	
Botiquín	X	
Camillas	X	
Equipo de comunicación	X	
Linternas	X	
Escalera de mano	X	
Pilas o batería		X
Equipo de iluminación de emergencia	X	
Soga		X
Equipo de respiración autónomo		X

Fuente: empresa REPRESANDER.

La empresa lleva 51 años de creación, en el año 2009 la empresa es trasladada a nuevas instalaciones, desde este año al presente no se han presentado eventos catastróficos.

Algunos fenómenos que se pueden presentar son de origen técnico, natural o social.¹⁵

Las amenazas se clasifican en posibles, probables e inminentes. El verde es posible, el amarillo es probable y el rojo es inminente.

¹⁵ SURATEP S.A administradora de riesgos profesionales.

AMENAZA	POSIBLE	PROBABLE	INMINENTE	COLOR
ORIGEN TÉCNICO				
Explosiones	X			Verde
Contaminación radioactiva	X			Verde
Fallas estructurales		X		Amarillo
Accidentes de transporte		X		Amarillo
Intoxicación alimenticia	X			Verde
Corto circuito		X		Amarillo
ORIGEN SOCIAL				
Atentados	X			Verde
Asaltos		X		Amarillo
ORIGEN NATURAL				
Movimiento sísmico		X		Amarillo
terremotos		X		Amarillo

Fuente: ARP SURA

Análisis de vulnerabilidad

La vulnerabilidad es la predisposición o susceptibilidad que tiene un elemento a ser afectado o a sufrir una pérdida.¹⁶

El análisis de vulnerabilidad es un proceso mediante el cual la empresa determina el nivel de exposición y la predisposición a la pérdida de un elemento o grupos de elementos ante una amenaza específica.

Se valora de cero (0), la más baja; a uno (1) el nivel más alto o pérdida total.

Para su análisis se incluye los elementos sometidos a riesgo tales como las personas, los recursos y los procesos o sistemas.

RANGO	CALIFICACIÓN	COLOR
0.0 – 1.0	BAJA	VERDE
1.1 – 2.0	MEDIA	AMARILLO
2.1 – 3.0	ALTA	ROJO

Fuente: ARP SURA

AMENAZA-INCENDIOS			
PUNTO VULNERABLE A CALIFICAR	VALORES		
	Bueno (0)	Regular (0.5)	Malo (1)
EN LAS PERSONAS			
Organización		X	
Capacitación		X	
Dotación	X		
TOTAL	BAJA		
EN LOS RECURSOS			
Materiales		X	
Edificación		X	
Equipos		X	
TOTAL	MEDIA		
SISTEMAS Y PROCESOS			
Servicios públicos	X		
Sistemas alternos	X		
Recuperación		X	
TOTAL	BAJA		

Fuente: ARP SURA

En este cuadro muestra que los puntos de vulnerabilidad de las personas y de los sistemas y procesos son bajos, es decir tiene un buen desempeño al momento de enfrentar un incendio en la empresa, pero en los recursos se necesita mejorar, pues los materiales, la edificación y equipos que posee la empresa, pueden afectar en el momento que se presente esta amenaza.

AMENAZA-EXPLOSIONES			
PUNTO VULNERABLE A CALIFICAR	VALORES		
	Bueno (0)	Regular (0.5)	Malo (1)
EN LAS PERSONAS			
Organización		X	
Capacitación	X		
Dotación	X		
TOTAL	BAJA		

EN LOS RECURSOS			
Materiales		X	
Edificación	X		
Equipos	X		
TOTAL	BAJA		
SISTEMAS Y PROCESOS			
Servicios públicos	X		
Sistemas alternos	X		
Recuperación		X	
TOTAL	BAJA		

Fuente: ARP SURA

A nivel general los puntos de vulnerabilidad tienen un buen desempeño en el momento que se presente una explosión, pero se debe tener una mejor organización y mejorar los materiales para tener una pronta recuperación si llega a ocurrir un evento de este tipo.

AMENAZA-CONTAMINACIÓN RADIOACTIVA			
PUNTO VULNERABLE A CALIFICAR	VALORES		
	Bueno (0)	Regular (0.5)	Malo (1)
EN LAS PERSONAS			
Organización		X	
Capacitación		X	
Dotación		X	
TOTAL	MEDIA		
EN LOS RECURSOS			
Materiales	X		
Edificación	X		
Equipos	X		
TOTAL	BAJA		
SISTEMAS Y PROCESOS			
Servicios públicos	X		
Sistemas alternos	X		
Recuperación		X	
TOTAL	BAJA		

Fuente: ARP SURA

El personal no está totalmente preparado para este tipo de amenazas, debido a la ubicación de la empresa, puesta ubicada en un sector industrial, es necesario mejorar la organización, la capacitación y las dotaciones de las personas.

AMENAZA-FALLAS ESTRUCTURALES			
PUNTO VULNERABLE A CALIFICAR	VALORES		
	Bueno (0)	Regular (0.5)	Malo (1)
EN LAS PERSONAS			
Organización		X	
Capacitación	X		
Dotación	X		
TOTAL	BAJA		
EN LOS RECURSOS			
Materiales	X		
Edificación		X	
Equipos	X		
TOTAL	BAJA		
SISTEMAS Y PROCESOS			
Servicios públicos	X		
Sistemas alternos	X		
Recuperación		X	
TOTAL	BAJA		

Fuente: ARP SURA

El cuadro muestra que no hay amenaza en las fallas estructurales, pero se debe tener en cuenta las mejoras a realizar como es, como son la organización del personal, la edificación no es totalmente la adecuada pues las escaleras que conectan el tercero y el segundo piso con el primero, no se realizaron con un soporte que brinde seguridad.

AMENAZA-ACCIDENTES DE TRABAJO			
PUNTO VULNERABLE A CALIFICAR	VALORES		
	Bueno (0)	Regular (0.5)	Malo (1)

EN LAS PERSONAS			
Organización	X		
Capacitación	X		
Dotación	X		
TOTAL	BAJA		
EN LOS RECURSOS			
Materiales	X		
Edificación	X		
Equipos		X	
TOTAL	BAJA		
SISTEMAS Y PROCESOS			
Servicios públicos	X		
Sistemas alternos		X	
Recuperación	X		
TOTAL	BAJA		

Fuente: ARP SURA

La vulnerabilidad de un accidente de trabajo es baja, pues cuenta con el personal preparado los mejores recursos y los sistemas y procesos en condiciones aptas para este tipo de eventos.

AMENAZA-INTOXICACIÓN ALIMENTICIA			
PUNTO VULNERABLE A CALIFICAR	VALORES		
	Bueno (0)	Regular (0.5)	Malo (1)
EN LAS PERSONAS			
Organización		X	
Capacitación		X	
Dotación	X		
TOTAL	BAJA		
EN LOS RECURSOS			
Materiales	X		
Edificación	X		
Equipos	X		
TOTAL	BAJA		
SISTEMAS Y PROCESOS			
Servicios públicos	X		

Sistemas alternos		X	
Recuperación	X		
TOTAL	BAJA		

Fuente: ARP SURA

La amenaza de intoxicación alimenticia dentro de la empresa es baja, se tiene un buen procedimiento a la comida de la cafetería, con el personal adecuado, los recursos, los sistemas y procesos necesarios.

AMENAZA-CORTO CIRCUITO			
PUNTO VULNERABLE A CALIFICAR	VALORES		
	Bueno (0)	Regular (0.5)	Malo (1)
EN LAS PERSONAS			
Organización	X		
Capacitación		X	
Dotación	X		
TOTAL	BAJA		
EN LOS RECURSOS			
Materiales		X	
Edificación	X		
Equipos		X	
TOTAL	BAJA		
SISTEMAS Y PROCESOS			
Servicios públicos	X		
Sistemas alternos	X		
Recuperación	X		
TOTAL	BAJA		

Fuente: ARP SURA

Un corto circuito en la empresa es una amenaza baja, pero hacen falta más capacitaciones para mejorar las reacciones de las personas ante un episodio de estos y mejorar los materiales y equipos para tener los recursos suficientes y atender esta amenaza.

AMENAZA-ATENTADOS			
PUNTO VULNERABLE A CALIFICAR	VALORES		
	Bueno (0)	Regular (0.5)	Malo (1)
EN LAS PERSONAS			
Organización	X		
Capacitación		X	
Dotación	X		
TOTAL	BAJA		
EN LOS RECURSOS			
Materiales	X		
Edificación	X		
Equipos	X		
TOTAL	BAJA		
SISTEMAS Y PROCESOS			
Servicios públicos	X		
Sistemas alternos	X		
Recuperación	X		
TOTAL	BAJA		

Fuente: ARP SURA

Esta amenaza es baja, su única mejora es capacitar a los empleados para este tipo de eventos y sepan reaccionar de la mejor manera.

AMENAZA-ASALTOS			
PUNTO VULNERABLE A CALIFICAR	VALORES		
	Bueno (0)	Regular (0.5)	Malo (1)
EN LAS PERSONAS			
Organización	X		
Capacitación		X	
Dotación		X	
TOTAL	BAJA		
EN LOS RECURSOS			
Materiales	X		
Edificación	X		

Equipos	X		
TOTAL	BAJA		
SISTEMAS Y PROCESOS			
Servicios públicos	X		
Sistemas alternos	X		
Recuperación	X		
TOTAL	BAJA		

Fuente: ARP SURA

Es necesario realizar capacitaciones, para estas amenazas, y dar dotaciones a los vigilantes que estén a cargo de la seguridad de la empresa.

AMENAZA-MOVIMIENTO SÍSMICO			
PUNTO VULNERABLE A CALIFICAR	VALORES		
	Bueno (0)	Regular (0.5)	Malo (1)
EN LAS PERSONAS			
Organización	X		
Capacitación	X		
Dotación	X		
TOTAL	BAJA		
EN LOS RECURSOS			
Materiales	X		
Edificación		X	
Equipos	X		
TOTAL	BAJA		
SISTEMAS Y PROCESOS			
Servicios públicos	X		
Sistemas alternos	X		
Recuperación		X	
TOTAL	BAJA		

Fuente: ARP SURA

El personal está capacitado, organizado y con su debida dotación para movimientos sísmicos, es un poco insegura su edificación pero sus sistemas y procesos son buenos.

AMENAZA-TERREMOTOS			
PUNTO VULNERABLE A CALIFICAR	VALORES		
	Bueno (0)	Regular (0.5)	Malo (1)
EN LAS PERSONAS			
Organización	X		
Capacitación	X		
Dotación	X		
TOTAL	BAJA		
EN LOS RECURSOS			
Materiales		X	
Edificación		X	
Equipos		X	
TOTAL	MEDIA		
SISTEMAS Y PROCESOS			
Servicios públicos	X		
Sistemas alternos	X		
Recuperación		X	
TOTAL	BAJA		

Fuente: ARP SURA

Los recursos que tiene la empresa, no son adecuados para una amenaza como un terremoto es necesario mejorar estos puntos para estar totalmente preparados a enfrentarse a esta situación.

• NIVEL DE RIESGO

El riesgo es la posibilidad de exceder a un valor específico de consecuencias económicas, sociales o ambientales en un sitio particular y durante un tiempo de exposición determinado.

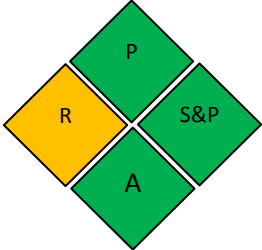
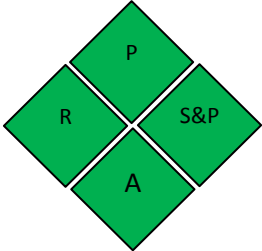
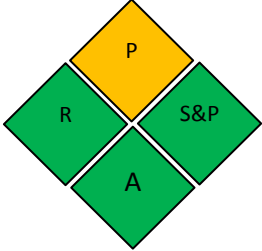
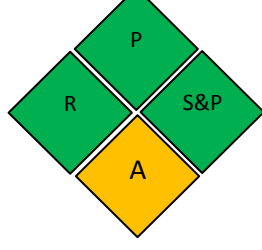
Se obtiene de la relacionar la amenaza o la probabilidad de ocurrencia de un fenómeno con una intensidad específica y la vulnerabilidad de los elementos expuestos.

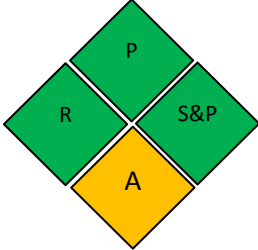
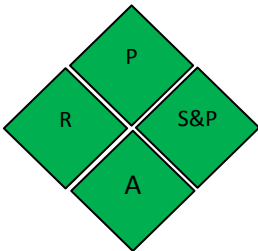
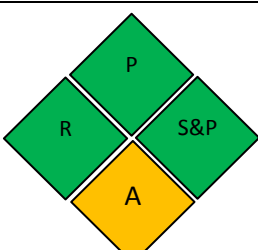
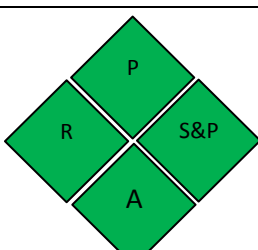
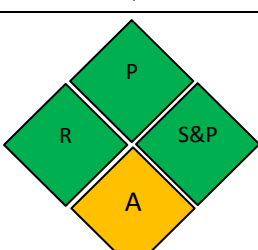
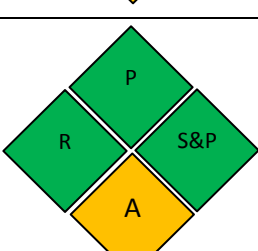
Para la amenaza se determina el nivel de riesgo de la siguiente manera: POSIBLE (verde), PROBABLE (amarillo) e INMINENTE (rojo).

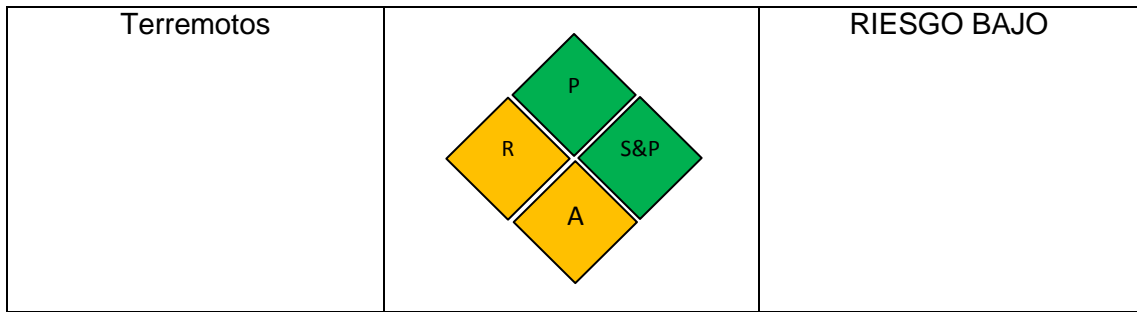
Y para la vulnerabilidad se determinan de la siguiente manera: ALTA (rojo), MEDIA (amarillo) y BAJA (verde).

El diamante de riesgo se clasifica de siguiente manera:

- 3 a 4 rombos en rojo, el riesgo es alto.
- 1 a 2 rombos rojos o 4 amarillos, el riesgo es medio.
- 1 a 3 rombos amarillos y los restantes verdes, el riesgo es bajo.

AMENAZA	DIAMANTE	INTERPRETACION
Incendios		RIESGO BAJO
Explosiones		RIESGO BAJO
Contaminación radioactiva		RIESGO BAJO
Fallas estructurales		RIESGO BAJO

Accidentes de transporte		RIESGO BAJO
Intoxicación alimenticia		RIESGO BAJO
Corto circuito		RIESGO BAJO
Atentados		RIESGO BAJO
Asaltos		RIESGO BAJO
Movimiento sísmico		RIESGO BAJO



Fuente: ARP SURA.

Vemos en el cuadro que todas las amenazas están en un nivel bajo, esto quiere decir, que del 70% al 100% de la vulnerabilidad y amenaza están controlados y son bajos. En este caso se espera que los efectos sociales, económicos y del medio ambiente representen pérdidas menores.

RECURSOS

Se realiza un inventario de los recursos con los que se cuenta para evitar y atender correctamente situaciones de peligro.

RECURSO HUMANO

NOMBRE	CARGO EN LA EMPRESA	CARGO EN EL PLAN DE EMERGENCIA
Javier Mauricio Rojas	Ingeniero	Jefe de Brigada
Jhon Nicolás Mantilla	Despachador	Brigadista
Ricardo Coronado	Recibos	Brigadista
Álvaro Villabona	Separador	Brigadista
Robinson Niño	Despachador	Brigadista
Erika Serrano	Auxiliar Contable	Brigadista
Sandra Báez	Contabilidad general	Coord. De evacuación 2 piso oficinas.
Juan Alberto Carrillo	Telefonista	Coord. De evacuación 2 piso teléfonos.
Oscar López	Despachador	Coord. De evacuación 2 piso bodega.
Ricardo Coronado	Recibos	Coord. De evacuación 1 piso bodega.
German Campos	Gerente Financiero y Administrativo	Comité de emergencia.
Néstor Ariza	Jefe de bodega	Comité de emergencia.

- Inventario población

POBLACION	HOMBRE	MUJER	TOTAL
De planta	56	12	68
Temporales	11	3	14
TOTAL			82

RECURSOS LOGÍSTICOS

✓ Mapa de la zona donde está la empresa



Fuente: google earth

✓ Entidades que puedan prestar auxilios (ayuda externa).

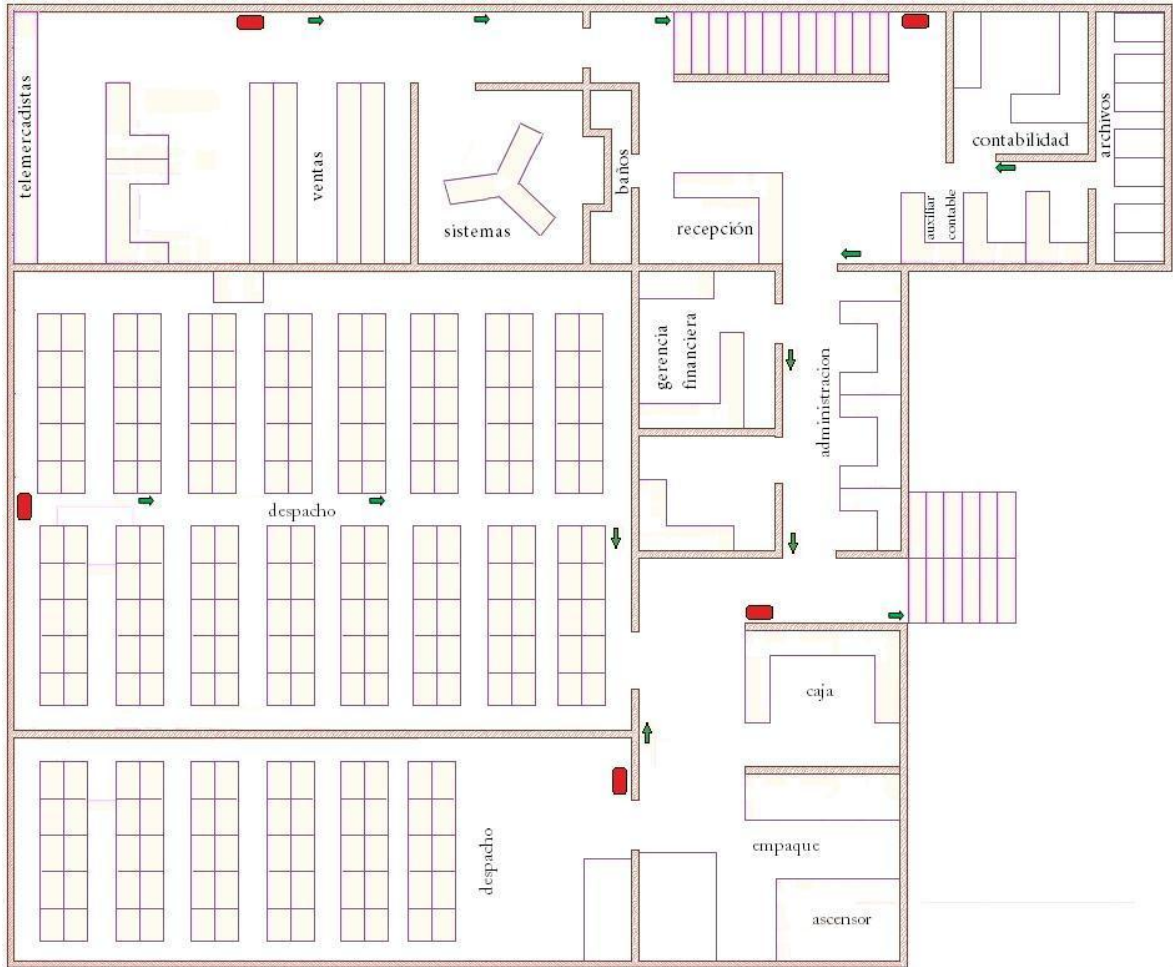
ENTIDAD	TELEFONO
Hospital universitario de Santander	6342738-6322222
Hospital Local del Norte	6405735
Hospital San Juan de Girón	6531312
Hospital San Juan de Dios Floridablanca	6486068
Clínica Comuneros	6339036
Cruz Roja	123
Defensa Civil	144
Tránsito	127-6378777
Bomberos	119
Acueducto	6320220
Gas natural	164
Ejército Nacional	146
SIJIN	6331418
DAS	6339426
Emergencia Gaula	165
Gaula ejercito	147
CAI terminal de transporte	6371000 Ext.545

- ✓ Planos de emergencia indicando las rutas de evacuación, los sistemas alternos, las salidas de emergencias, los puntos de encuentro y los números de emergencia.

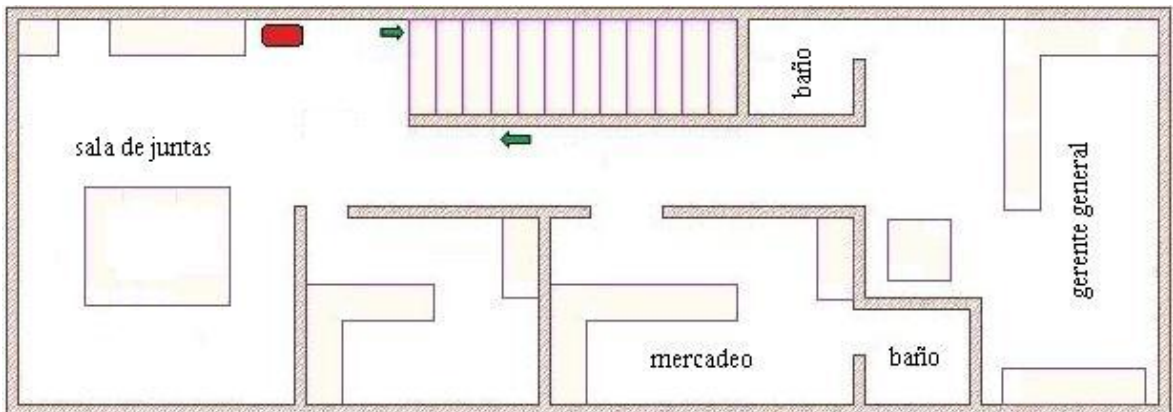
Primer piso



Segundo piso



Tercer piso



✓ Inventario equipo médico y primeros auxilios, extintor de incendio.

ELEMENTO	CANTIDAD	ESTADO	UBICACION
Botiquín de primeros auxilios	3	bueno	Segundo piso bodega de despacho, teléfonos, primer piso recibo.
Extintor Multipropósito	1	Nuevo	Segundo piso oficinas administrativas y teléfonos
Extintor Solkaflam	1	Nuevo	Primer piso Cafetería.
Extintor Solkaflam	1	Bueno	Segundo piso bodega de despacho
Extintor Solkaflam	1	Bueno	Primer piso bodega recibo
Extintor Multipropósito	1	Bueno	Tercer piso Gerencia

Fuente: ARP SURA

✓ Identificación de los centros asistenciales más cercanos y si nivel de atención.

Nombre del centro	Tipo de atención	Dirección	Teléfono
HOSPITAL SAN JUAN DE GIRON	URGENCIA	CLL 33 # 25 – 36 GIRON	6531312
HOSPITAL UNIVERSITARIO DE SANTANDER	URGENCIA	CR 33 # 28 -126	6342738-6322222

Fuente: ARP SURA

FÍSICO-TÉCNICO

ELEMENTO	SI	NO
Extintores Multipropósito	X	
Extintores solkaflam	X	
Botiquines	X	
Equipos especiales	X	
Camillas	X	
Equipos de transporte		X
Sistema de alarma	X	
Sistema de detección		X

Fuente: ARP SURA

ESTRUCTURA DEL PLAN DE EMERGENCIA

Una vez identificada los riesgos y se analiza la vulnerabilidad, se procede a realizar las siguientes actividades, el plan de emergencia está estructurado con tres componentes: plan estratégico, plan operativo y plan informativo.

PLAN ESTRATÉGICO

Esta encargado de de un análisis de atención a una posible emergencia, creando un plan para estar preparados de cualquier situación emergente que se presente, brindando la atención suficiente para los trabajadores y personas que se encuentren en el lugar del evento.

Tareas a desarrollar en caso de emergencia

Se delega a una persona de activar la alarma de emergencia esta persona es Javier Rojas, dependiendo de la emergencia interviene la brigada de emergencia de la empresa, para brinda un apoyo a sus compañeros de trabajo esta brigada está conformada por cinco personas que están dentro de la empresa, si la emergencia se sale de las manos y no pueden solucionar el problema, Sandra Báez es la encargada de llamar a las entidades gubernamentales, ya sea la cruz roja, los bomberos, la policía o instituciones militares.

PLAN OPERATIVO

ACTIVIDADES FORMATIVAS

Su propósito es brindar a todos los ocupantes de la empresa los conocimientos básicos en el campo de la preparación para emergencias, con el fin de que puedan reaccionar adecuadamente y contribuir de esta forma a su seguridad personal y a la de toda la población.

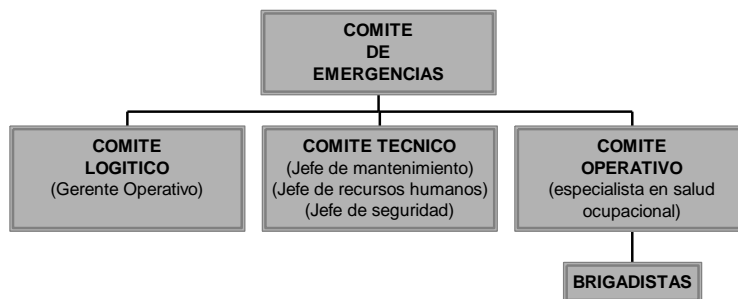
Este plan de actividades formativas está basado en:

- **Sensibilización individual:** Es la educación a todas las personas acerca de la manera como deben de auto protegerse en caso de incendio, movimiento sísmicos, atentados, y la forma correcta como deben evacuar las áreas de la empresa.

- **Capacitación especial para grupos de trabajo:** Se formarán grupos específicos de trabajo tales como:
 - **Comité de emergencia:** Conformado por la parte administrativa de la empresa o por las personas que la administración delegue. Este comité será quien maneje administrativamente todo el plan y tome las máximas decisiones en el momento de una emergencia.
 - **Grupos de apoyo:** Estará formado por representantes de cada una de las áreas de la empresa. Manejarán operativamente y preparación para emergencias.
Se capacitarán básicamente en temas como:
 - Atención de emergencias.
 - Primeros auxilios.
 - Técnicas bomberiles.
 - Auditoria de extintores.
 - Plan de evacuación.

PLAN OPERATIVO PARA EL CONTROL DE EMERGENCIAS

Establecer los mecanismos de control de una emergencia de acuerdo con las características de ésta, contemplando acciones distribuidas cronológicamente antes, durante y después de una emergencia.



Fuente: ARP SURA

Actividades antes

Están dadas por la declaratoria de la fase de alerta, la cual se determina en el momento de recibir una señal de aviso que puede conducir a una situación de emergencia, dicha señal puede ser:

- Forma directa: mediante el accionar de un pulsador o disparo automático de una señal mediante un detector.
- Forma indirecta: llamada telefónica a la extensión de emergencia, o por medio de una información personal.

Notificación

Es el mecanismo mediante el cual se informa al Comité de Emergencia sobre la declaratoria de alerta. Para tal efecto se cuenta con una cadena de llamadas que se activa dando aviso al primer y segundo integrante de la lista, quienes a su vez continuarán llamando a los siguientes. De esta forma se activa el Comité en pleno, cuando el comité logra reunirse en los sitios asignados se debe verificar.

- Veracidad de la señal de alerta.
- Naturaleza del riesgo
- Magnitud del riesgo
- Identificar la vulnerabilidad

Alarma

Evacuación

En este caso sería de carácter previsto, ya que el impacto (incendio, explosión, movimiento sísmico, etc.) aún no se ha dado y permite una salida a tiempo de la zona, la persona encargada de activar la alarma es Javier Rojas.

Despliegue de la cadena de socorro (brigadas, grupos de apoyo y comisión técnica).

Es posible que no se hay presentado el impacto, ante lo cual se debe:

- Retomar a la fase de alerta.
- Evaluar la evacuación.
- Hacer retroalimentación.
- Evaluar el despliegue de la cadena de socorro.
- Almacenar la información.

Actividades durante la emergencia

Se inicia con el impacto (incendio, explosión, movimiento sísmico, etc.) seguido por la fase de emergencia propiamente dicha, Se activa el plan de operación de control y se solicita presencia inmediata de la brigada de primeros auxilios generando:

- Evacuación total o parcial.
- Despliegue de la cadena de socorro.

Cadena de socorro: Es el mecanismo mediante el cual se puede brindar atención a un número determinado de lesionados.

Funciones:

- Colaborar en las labores de evacuación.
- Realizar actividades de salvamento, rescate, atención médica y transporte de lesionados, desde la zona de impacto hasta el lugar de atención definitiva.
- Coordinar el funcionamiento de los distintos eslabones a través del puesto de mando (P.M.U.) Puesto de Mando Unificado.
- Iniciar la asistencia de los afectados desde la misma zona de impacto.
- Optimizar los recursos humanos y físicos para garantizar la atención de las víctimas

ENTIDAD DE SOCORRO	Nº TELEFONO
Cruz roja	6330000-6305132
Bombero	018000941414
Defensa Civil	6301496
Gaula policía	165- 6456662
Transito	127- 6378777
Fiscalía	6522222
Clínica más cercana	6382828-6386000
Líneas salvavidas	9800941414

Fuente: ARP SURA

Cuando la empresa no puede atender la emergencia, y esta fuera de control se busca el respaldo de las entidades con las que se tienen convenio como los bomberos, instituciones militares, la policía y empresas que presta el apoyo para emergencias.

Brigadas

Grupos de trabajo conformados por empleados voluntarios, distribuidos estratégicamente en los diferentes niveles y turnos de trabajo, quienes reciben

capacitación de primeros auxilios, técnicas bomberiles, salvamento y rescate, además tienen entrenamiento permanente y cuenta con la coordinación de empleados de la empresa. Son quienes llevan a cabo las acciones operativas.

NOMBRE	CARGO EN LA EMPRESA	ASIGNACIÓN
Javier Mauricio Rojas	Ingeniero	Jefe de Brigada
JhonNicolás Mantilla	Despachador	Brigadista
Ricardo Coronado	Recibos	Brigadista
Álvaro Villabona	Separador	Brigadista
Robinson Niño	Despachador	Brigadista
Erika Serrano	Auxiliar Contable	Brigadista

• FUNCIONES DE LA BRIGADA

ANTES DE LA EMERGENCIA

- Conocer las instalaciones y los riesgos que puedan generar emergencias.
- Tener claro conocimiento en los planes operativos de la empresa, de la ubicación y capacidad exacta de los diferentes equipos para el control de emergencia.
- Elaborar, y/o actualizar permanentemente el manual de procedimientos para la prevención y control de emergencia.
- Retroalimentación permanentemente los esquemas operativos para la atención de emergencias.
- Realizar control diario del comportamiento de los diferentes riesgos.
- Hacer revisión permanente a extintores y demás equipos de ayuda en caso de emergencia.

DURANTE LA EMERGENCIA

- Designar uno de los coordinadores para conformar el puesto de mando con el comité de emergencias.
- Organizar el esquema operativo para la atención de emergencias.
- Hacer diagnósticos de la situación que se presenta para determinar las acciones a seguir. Por ejemplo: necesidad de ayuda externa o instituciones de socorro.
- Realizar control en la zona de impacto.

- Evacuar personal lesionado de la zona de impacto de acuerdo con la prioridad de sus lesiones.
- Tener informado permanentemente al puesto de mando de la situación del CENTRO DE ATENCIÓN Y CLASIFICACIÓN DE HERIDOS - CACH en la zona de impacto.
- Orientar y apoyar las acciones de la ayuda externa especializada.

DESPUES DE LA EMERGENCIA

- Participar en las labores de recuperación por ejemplo remoción de escombros, inspección de las instalaciones, para determinar en qué condiciones quedaron éstas.
- Realizar inventario de los materiales de la brigada para determinar su posición.
- Evaluar las acciones realizadas para retroalimentar los manuales operativos, por ejemplo mejorar los entrenamientos, informar que material adicional se debe adquirir y si es necesario, capacitar mejor al personal de la brigada.
- Presentar informes al coordinador de la brigada sobre las acciones realizadas.

• ORGANIZACIÓN DE BRIGADAS Y GRUPO DE APOYO

REQUISITOS PARA PERTENECER A LA BRIGADA O GRUPO DE APOYO

- Ser trabajador vinculado a término indefinido.
- Llenar solicitud de ingreso, en el cual acepta voluntariamente ser parte de la brigada o grupo de apoyo y se compromete a cumplir su reglamento.
- Tener buena hoja de vida laboral.
- Ser físicamente apto.
- Aprobar examen de ingreso.
- Cuarto año de bachillerato aprobado.

El ingreso y retiro de la brigada son actos totalmente voluntarios por parte del integrante, pero su permanencia y labor son responsabilidad y manejo de la empresa.

REQUISITOS PARA LA BRIGADA O GRUPO DE APOYO

- Objetivos claros, concretos y mediables. (personal aspirante).
- Reservas para equipo, educación de personal, administración y refuerzo.
- Soporte de la alta dirección.
- Compromiso, motivación, y competencia del personal.

ASIGNACIÓN DE RESPONSABILIDADES

- Tener alguna evaluación de puntos específicos y riesgos para determinar responsabilidades.
- Asignar responsabilidades.
- Establecer, revisar y mantener un manual de organización escrito.
- Establecer líneas de autoridades y asignar responsabilidades.
- Establecer políticas escritas de Salud Ocupacional.
- Establecer políticas para adopción e implementación de un sistema de manejo de los incidentes.
- Desarrollar o adoptar normas de conductas básicas que establezcan líneas de bases de aprovechamiento en habilidades, conocimientos y medidas de seguridad para cumplir responsabilidades.
- Desarrollar, revisar y mantener normas de procedimientos operacionales.
- Establecer políticas para asegurar que cada integrante de la brigada reciba suficiente entrenamiento y educación que se acomode a las responsabilidades asignadas.

COMO SELECCIONAR LOS INTEGRANTES

- Capacidad síquica y mental:
 - Buen criterio.
 - Excelente disciplina.
 - Controlar el pánico.
 - Conocimientos teóricos-prácticos
- Capacidad física.

Poder abandonar el puesto de trabajo.

PLAN DE EVACUACIÓN

EVACUACIÓN: Acción tendiente a establecer una barrera entre una fuente de riesgo y las personas amenazadas, mediante el desplazamiento de éstas.

PLAN DE EVACUACIÓN: Conjunto de acciones y procedimientos tendientes a que las personas amenazada por un peligro protejan su vida y la integridad física, mediante su desplazamiento hasta y a través de lugares de menor riesgo.

RIESGO COLECTIVO

- A) Que amenace simultáneamente a varias personas.
- B) Que puedan amenazar a varias personas en forma secuencial.

- Incendios declarados.
- Posibilidad de explosión.
- Fallas de estructuras.
- Inundaciones.

FACTORES IMPORTANTES EN LA SALIDA DE PERSONAS

- No deben correr.
- No devolverse por ningún motivo.
- Las mujeres deben quitarse los zapatos de tacón alto.
- En caso de humo desplazarse gateando (de rodillas y palmas de manos=
- Antes de salir verificar el estado de las vías de evacuación.
- Cerrar las puertas después de salir (sin seguro).
- Dar prioridad a las personas con mayor exposición al riesgo.
- Si tiene que refugiarse deje una señal.
- Verifique la lista del personal en el punto de reunión final.

La evacuación debe hacerse siempre hasta y a través de lugares de menor riesgo

FUNCIONES DE LOS COORDINADORES DE EVACUACIÓN

Deben tranquilizar e indicar a las personas que se encuentren dentro del lugar de emergencia las salidas de evacuación, de una forma ordenada y evitando que les pueda ocurrir algún incidente en el siguiente cuadro veremos los coordinadores a cargo:

Sandra Báez	Contabilidad general	Coord. De evacuación 2 piso oficinas.
Juan Alberto Carrillo	Telefonista	Coord. De evacuación 2 piso teléfonos.
Oscar López	Despachador	Coord. De evacuación 2 piso bodega.
Ricardo Coronado	Recibos	Coord. De evacuación 1 piso bodega.

Anexo L. Actas de capacitaciones



ACTA DE CAPACITACION			
DIRIGIDA POR: ARP SURA	FECHA: 04/05/2012	LUGAR: Instalaciones REPESANDER	DURACIÓN: 1 HORA
OBJETIVO DE LA CAPACITACION: Enseñar a los trabajadores de bodega la manera en que deben realizar las actividades diarias.			
TEMA TRATADOS: Manejo de carga			
CONCLUSIONES: El persona tubo la mejor disposición y colaboración para aprender. Mejoro la forma en que los empleados deben manejar la carga. Se dio a conocer las pausas que se deben hacer para que el cuerpo no sufra lesiones ni fatiga.			



ACTA DE CAPACITACION			
DIRIGIDA POR: ARP SURA	FECHA: 10/05/2012	LUGAR: Instalaciones REPESANDER	DURACIÓN: 1 HORA Y MEDIA
OBJETIVO DE LA CAPACITACION: Dar a los mensajeros el conocimiento necesario para evitar accidentes de tránsito.			
TEMA TRATADOS: Seguridad vial Manejo preventivo Revisión de vehículos Uso de los elementos de protección personal			
CONCLUSIONES: El personal cumplió con su disposición y asistencia para realizar la actividad. Se dio el conocimiento adecuado de cada uno de los temas tratados. Los mensajeros de manera didáctica aprendieron los métodos que deben realizar para ser precavidos y evitar accidentes de tránsito.			



ACTA DE CAPACITACION			
DIRIGIDA POR: COPASO	FECHA: 19/05/2012	LUGAR: Instalaciones REPESANDER	DURACIÓN: 2 HORA
OBJETIVO DE LA CAPACITACION: Educar a los trabajadores en actividades de orden y aseo.			
TEMA TRATADOS: Actividad salud ocupacional "implementación orden y aseo".			
CONCLUSIONES: Mejorar el lugar de trabajo de los empleados. Ordenar papelería de los escritorios de cada oficina. Orden de los pasillos de las bodegas quitando los arrumes que dificultan el tránsito de estos.			